

Guía de Metodología de Sensibilización y Capacitación.

Agosto 2011.

Índice.



Valores organizacionales.



Criterios de calidad de los servicios del IPEBA.



Sensibilización: Estrategias. Técnicas. Plan de actividades de sensibilización.



Capacitación: Estrategias. Técnicas. Plan de actividades de capacitación.



Anexos.

- ✓ Valores en la organización.
- ✓ El proceso de conocimiento en el adulto.
- ✓ Los estilos de aprendizaje en el adulto.
- ✓ La motivación de logro.
- ✓ Las competencias emprendedoras.

Introducción.

IPEBA, tiene como su objetivo principal: Garantizar la calidad y mejora permanente de los colegios y centros de educación técnico productiva, públicos y privados, para que logren acreditar el servicio que ofrecen. Asimismo, promueve la certificación de las competencias de las personas, reconociendo oficialmente que su trabajo cumple con las exigencias del mercado laboral.

El trabajo del IPEBA se orienta a promover una amplia participación y debate, que involucre a todos los actores, entendiendo la promoción como el conjunto de actividades de que tienen como objetivo informar, sensibilizar y capacitar a los diferentes actores de la Comunidad Educativa, empresarios, gobiernos locales y regionales, entre otros actores, de la conveniencia de ingresar al proceso de acreditación de la calidad educativa y la certificación de competencias para lograr un mayor reconocimiento social, conectar al sistema educativo con el mundo de trabajo y mejorar la calidad de vida de los beneficiarios de la educación.

Para lograr sus objetivos, el IPEBA se plantea la necesidad de homogenizar las acciones de sensibilización y capacitación que realizan sus diferentes equipos de trabajo y garantizar que todas estas acciones se enmarquen en los valores organizacionales y los criterios de calidad que el IPEBA define para todos y cada uno de sus servicios. Con esta finalidad se llevó a cabo el taller: **Herramientas metodológicas de sensibilización y capacitación para la promoción de la acreditación y certificación de competencias**, realizado en el local del IPEBA, del 11 al 24 de julio de 2011. En este taller participaron los miembros de los equipos de trabajo de Evaluación y acreditación de la calidad de la gestión educativa; Estándares de aprendizaje; Certificación de competencias; Comunicación e informática. La presente **Guía de metodología de sensibilización y capacitación**, es resultado de ese taller.

Valores organizacionales.

La cultura organizacional es la base para la identidad y el entendimiento de los integrantes de una organización, ya que permite valorar y jerarquizar las diferentes situaciones que el entorno presenta para darles respuestas adecuadas y coherentes, proporcionando capacidad para actuar de manera estratégica y eficiente. Es el conjunto de valores utilizados para ordenar la relación entre sus miembros y de sus miembros con las personas y organizaciones con las que se relacionan.

Al hablar de cultura en una organización nos referimos a patrones de conducta específicos que pueden reconocerse, transmitirse y apropiarse. Los valores organizacionales que identifican al IPEBA son:



Respeto.



Solidaridad.



Búsqueda de excelencia – Profesionalismo.



Compromiso.



Puntualidad.



Perseverancia.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos, ideas, comportamientos; son estos últimos los que determinan la imagen que las personas e instituciones con las que nos relacionamos tienen de nosotros. En el IPEBA, estos valores organizacionales se expresan en los siguientes comportamientos.

Respeto.

- Tener condiciones adecuadas para el trabajo. Condiciones físicas y materiales adecuadas orientadas al bienestar de los profesionales: limpieza, filtros de agua, mobiliario.
- Respeto a opiniones diferentes, oportunidad para expresarse, no hay actitudes inadecuadas. Discusiones alturadas y apertura al diálogo.
- Respeto a las diferencias y opiniones de nuestros beneficiarios.
- Escucha activa y atenta.
- Trato horizontal, igualitario.
- Cuidado de equipos y materiales.



Solidaridad.

- Priorizar solicitudes de atención de lugares más alejados y con mayores necesidades.
- Movilización del colectivo frente a necesidades y dificultades de alguno de los integrantes.
- Reciclaje de materiales.

Búsqueda de excelencia – Profesionalismo.

- Preocupación por brindar productos de calidad, seriedad; buscamos convocar gente de excelencia, estilo de gestión pública distinta.
- Preocupación por fortalecer capacidades en el equipo.
- Búsqueda de la modernidad e innovación.
- Metas cumplidas.
- Proyección de imagen de calidad.
- Apoyo y trabajo en equipo.



Compromiso.

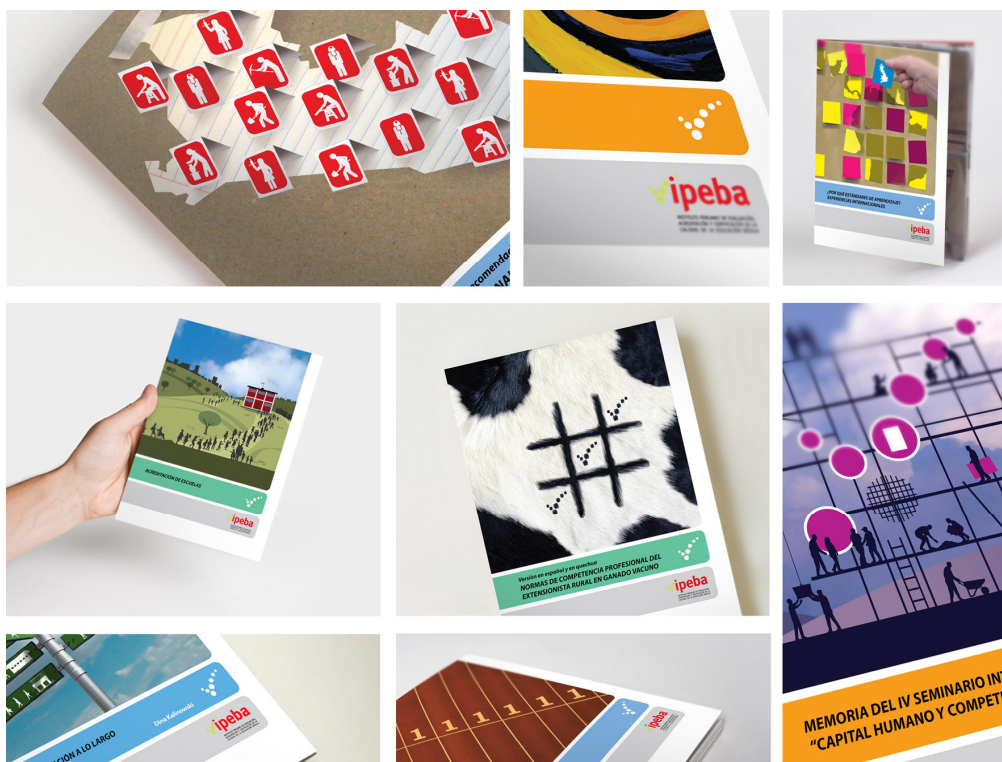
- Asumir retos.
- Participación constante y buena disposición.
- Cuidar de equipos y materiales.

Puntualidad.

- Cumplimiento del horario de trabajo.
- Inicio y fin de actividades según lo programado.
- Cumplimiento de agendas en reuniones de equipo.

Perseverancia.

- Búsqueda constante de soluciones a situaciones adversas.
- Búsqueda de mejoras laborales.
- Dar a conocer lo que hacemos.



Criterios de calidad de los servicios del IPEBA.

La calidad de un servicio está determinada por la imagen que de él tienen las personas a las que se dirige el servicio. Para el caso del IPEBA, los directores, docentes, autoridades regionales y locales, empresarios, trabajadores y líderes de opinión son los que reciben, directamente, los beneficios de los servicios que el IPEBA desarrolla.

Una educación de calidad es un derecho de todos y todas los y las estudiantes. Todo derecho genera políticas que se visibilizan a través de acciones.

Como apreciamos en el gráfico 1, el derecho a una educación de calidad se expresa en políticas de promoción de:

- ❖ La evaluación y acreditación de la calidad de la gestión educativa.
- ❖ La asunción de estándares de aprendizaje.
- ❖ La certificación de competencias laborales.

Estas políticas se traducen en acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a los grupos de interés, conformados, esencialmente, por:

- ❖ Directores y docentes de Instituciones Educativas de E.B.R.
- ❖ Directores, docentes y estudiantes de CETPROs.
- ❖ Empresarios y trabajadores de sectores económicos priorizados en cada región.
- ❖ Autoridades locales, regionales y nacionales.
- ❖ Personas claves, líderes de opinión.

Gráfico 1: Educación de calidad.



Criterios de calidad de los servicios del IPEBA

Los criterios de calidad están constituidos por los aspectos relevantes del servicio que identifican la calidad de cada una de las actividades a realizar y son fuente de información para evaluarlas.

Para definir los criterios de calidad de los servicios de IPEBA, se:

- ❖ Define el tipo de actividades principales que realiza la institución.
- ❖ Identifica los grupos de interés a los cuales se dirigen las actividades.
- ❖ Identifica las necesidades, intereses y motivaciones que puede satisfacer a partir de su propuesta.
- ❖ Define las características técnicas que tendrán las actividades a realizar.
- ❖ Define las características que diferenciarán su servicio y que constituirán el valor agregado que recibirán los grupos de interés.

Finalmente, analizando todos estos aspectos, el **IPEBA DEFINE LOS CRITERIOS DE CALIDAD** de todos sus servicios.



Cuadro 1: Caracterización de las actividades del IPEBA.

Actividad.	Grupo de interés	Necesidades, intereses, motivaciones.	Características del servicio.	Diferenciación.
Autoevaluación.	Director. Docente.	Reconocimiento. Necesitan herramientas para la docencia y la gestión. Nuevas oportunidades de trabajo. Director: Demostrar liderazgo. Prestigio.	Duración: 6 a 12 meses. Atención a la institución. Atención telefónica. Sensibilización. Capacitación. Asesoría. Acompañamiento.	Contextualización nacional. Red de soporte. Proceso que no engancha. Reconocimiento regional.
Sensibilización (estándares de aprendizaje).	Director. Especialista. Docente.	Mejorar aprendizaje de alumnos. Capacitación de docentes. Monitoreo y acompañamiento. Fortalecer capacidades de autonomía de la escuela.	Permanente. Sitios cercanos. Metodología audiovisual. Dinámico. Talleres. Mesas de trabajo. Mesas técnicas. Foros/conversatorios.	Herramienta concreta de evaluación para mejorar. Fortalecer capacidades. Evaluación y monitoreo del aprendizaje.
Capacitación.	Personal del IPEBA: Administra- dores. Técnicos. Profesionales.	Útiles. Dinámicos. Sintéticos. Prácticos. Puntuales. Amenos. Sencillos.	Duración necesaria. Interactivo. Tecnológico (uso de multimedia). Dentro del horario de trabajo. Contenidos de actualización. Uso eficiente de recursos. Metodología.	Conoce al usuario. Gratuidad. Flexibles. Constantes. Personalizados. Continúa.
Criterios de calidad.		Satisfacción de necesidades.	Características técnicas.	Valor agregado.

Los **Criterios de calidad del IPEBA** son:

1. Los servicios son pensados y adaptados a la realidad nacional, regional y local.
2. Se usan materiales y metodologías interactivas e innovadoras y medios adaptados.
3. Articulado a las propuestas regionales y locales.
4. Acciones y servicios accesibles, flexibles y descentralizados.
5. Reconocimiento de la participación individual y grupal de los involucrados.
6. Realizan una intervención integral en función de resultados logrados.
7. Desarrolla capacidades de los involucrados.
8. Proporciona herramientas apropiables y útiles.
9. Nuestras acciones y productos evidencian la inclusión, equidad y diversidad.



En función a los criterios de calidad definidos, el ambiente para realizar las actividades de sensibilización y capacitación permite generar un proceso activo y una comunicación bidireccional, integradora y cooperativa con actividades distintas y simultáneas, que se caracteriza por un:

🍷 **Ambiente físico:**

- Local, infraestructura, mobiliarios cómodos.
- Equipos, herramientas y materiales apropiados y apropiables.

🍷 **Ambiente social:**

- Composición del grupo promueve la integración, la participación y la satisfacción de sus miembros.
- La identificación de líderes que promuevan corrientes de opinión favorables al proceso de mejora continua.

🍷 **Ambiente psicológico:**

- De confianza, comunicación, empatía, tolerancia, paciencia, honestidad y sinceridad.



Sensibilización

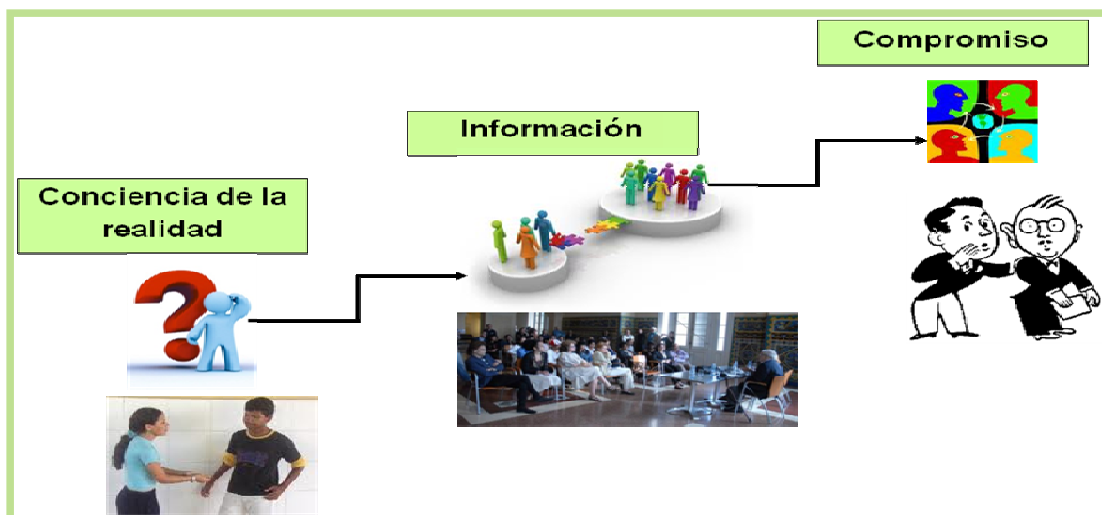
Definición de sensibilización

La sensibilización como actividad, esta orientada a aumentar la capacidad de sentir y responder a las propuestas (estímulos), mediante procesos de concientización sobre la realidad (educativa, por ejemplo) a partir del cual se promueva la reflexión y el reconocimiento de su importancia, para finalmente, asumir un compromiso (conciencia crítica). Una persona sensibilizada es aquella que es capaz de sentir, acercarse, entender y comprometerse con el objeto o circunstancia que lo “mueve”.

La sensibilización tiene tres objetivos fundamentales:

1. Tomar conciencia de la realidad.
2. Informar para promover la reflexión.
3. Lograr que se asuman compromisos para actuar frente a esa realidad.

Gráfico 2: Objetivos de la sensibilización.



Para cumplir con estos objetivos, una de las acciones más importantes de la sensibilización es identificar personas claves, líderes de opinión que se apropien de la propuesta porque ella corresponde a las necesidades, intereses, motivaciones, proyectos personales, familiares y sociales.

Para identificar estas personas clave debemos tener en cuenta:



La motivación, como fuerza interna que lleva a actuar en una dirección y con una conducta persistente para aprovechar las oportunidades que se presentan y enfrentar situaciones adversas para lograr los objetivos que propuestos.



Las competencias emprendedoras, que permiten a las personas llevar a cabo un proyecto, una propuesta.

Para el IPEBA, las competencias emprendedoras a identificar en las personas clave son:

- Motivación de logro y asociación.
- Perseverancia.
- Planificación. Planteamiento de metas.
- Proactividad.
- Liderazgo.
- Cooperación.
- Constructor de redes para relacionarse con otros.
- Asertividad.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Flexibilidad y tolerancia.

Estrategias de sensibilización

Una estrategia de sensibilización debe estar encaminada a ayudar a descifrar los orígenes de los problemas para despertar la conciencia crítica en el individuo y generar prácticas solidarias y de compromiso activo con el cambio de mentalidades, actitudes o prácticas. Se pretende que la toma de conciencia y el cambio, promovidos desde la sensibilización sean duraderos.

Técnicas de sensibilización

Definidas las estrategias de sensibilización, se seleccionan las técnicas en función de los objetivos de las actividades de sensibilización. En el cuadro 3 se presentan algunas de las técnicas para cada uno de los objetivos de la sensibilización.

Cuadro 2: Técnicas de sensibilización.

Conciencia de realidad	Información	Compromiso
Sociodrama	Exposición	Representación artística
Juego de roles	Demostración	Plan de acción
Historia personal	Lectura dirigida	
Estudio de casos		
Entrevistas		

A continuación se desarrollan cada una de estas técnicas.

Sociodrama

Objetivo:

Representar diversos aspectos económicos, sociales, culturales, educativos que afectan a la población.

Características generales:

- Representación espontánea en forma dramatizada de una situación en los que los participantes hacen el papel de actores, simulando situaciones reales (de las personas, instituciones o sociedad).
- No se requiere de guiones escritos, memorización de textos ni una excesiva coreografía.
- Elegir un grupo de 6 personas para representar la situación.
- Los otros integrantes del grupo observan lo que sucede en la situación.
- Luego de la dramatización, se pregunta al grupo observador sobre lo que observaron.
- El facilitador registra las palabras claves relacionadas con la situación analizada.

Pasos:

1. Explicar la técnica y asignar los roles a los voluntarios.
2. Definir el tiempo y el lugar donde el grupo que representará la situación, se preparará.
3. Indicar a los observadores que observen detenidamente la situación que se presentará y que anoten lo que consideren más saltante en función del tema tratado.

4. Ambientar la sala.
5. Al terminar el tiempo señalado, hacer pasar a los personajes.
6. Culminada la representación, preguntar a las personas que dieron vida a los personajes: ¿qué sintieron? ¿qué pensaban?
7. Anotar en una pizarra o papelógrafo colocado en un lugar visible, las palabras claves en función al tema tratado.
8. Preguntar a los observadores ¿qué observaron?
9. Anotar las palabras clave.
10. Presentar un resumen de la situación analizada enfatizando los contenidos relacionados al tema que se está tratando.



Juego de roles.

Objetivo:

Experimentar diferentes roles de manera intelectual, física y emocional.

Características generales:

- Descripción precisa y detallada de la situación que se va a desarrollar (acción, escenario tiempo, circunstancias, matices, etc.).
- Descripción detallada de los roles, el número y características de los personajes e intereses que tienen en la situación.
- Indicar a los observadores qué deben prestar atención a los roles y tomar nota de los diferentes comportamientos y actitudes.

Pasos:

1. Explicar la técnica y asignar los roles a los voluntarios.
2. Definir el tiempo y el lugar donde el grupo que representará la situación, se preparará.
3. Indicar a los observadores que observen detenidamente la situación que se presentará y que anoten lo percibido en cada uno de los roles.
4. Ambientar la sala. Al terminar el tiempo señalado, hacer pasar a los personajes.
5. Culminada la representación, preguntar a las personas que dieron vida a los personajes: ¿qué sintieron? ¿qué pensaban?
6. Anotar en una pizarra o papelógrafo colocado en un lugar visible, las palabras claves en función al tema tratado.
7. Preguntar a los observadores ¿qué observaron? Anotar.
8. Presentar un resumen de la situación analizada enfatizando los contenidos relacionados al tema que se está tratando

Historia personal.

Objetivo:

Recrear situaciones personales para extraer lecciones aprendidas posibles a aplicar al tema a tratar.

Características generales:

- Evitar aspectos íntimos que ocasionen sentimiento de invasión.
- Invitar a que voluntariamente una, varias o todas las personas cuenten su vivencia.
- Al finalizar se concluye identificando los elementos o condiciones, describiendo en tercera persona, para promover la distancia de la vivencia en si y facilitar el aprendizaje racional de las situaciones.

Pasos:

1. Presentar el tema y explicar el porque de la técnica en función del tema a tratar.
2. Dar las indicaciones para ubicar a los participantes en el periodo de vida y situación en la que deben realizar el proceso de inmersión.
3. Guiar el proceso para traer a la memoria la situación planteada.
4. Solicitar voluntarios para que compartan la vivencia recordada.
5. Registrar las palabras claves relacionadas con el tema.
6. Resumir lo identificado, complementando la información en función al tema tratado.
7. En diálogo con los participantes, relacionar las vivencias y lecciones aprendidas con situaciones ligadas al tema que se está tratando.

Exposición.

Objetivo:

Transferir información de una persona a un grupo.

Características generales:

- El expositor es el eje central de esta técnica, define los subtemas, la forma como los presentará y los medios que utilizará.
- La interacción se deja para el final de la presentación y con frecuencia se limita al planteamiento de preguntas.
- Se recomienda el uso de medios que permitan la presentación visual de los temas desarrollados (pizarra, rotafolios y transparencias en acetato o power point).

Pasos:

1. Presentación del tema a tratar y la secuencia de la información a desarrollar
2. Desarrollo del tema de forma oral.
3. En caso de procedimientos o procesos: Demostrar en forma escrita (pizarra, papelógrafo, etc.) los pasos y recomendaciones a seguir.
4. Incentivar las preguntas para aclarar dudas y precisar contenidos.
5. Conclusión o síntesis del tema desarrollado.
6. Indicaciones para la práctica.



Demostración

Objetivo:

Presentación de resultados o procesos que luego deben ser repetidos por los participantes.

Características generales:

- Con la demostración se incentiva la observación (percepción) y atención de los participantes para facilitar la comprensión de los contenidos.
- En las demostraciones de procedimientos, como por ejemplo: Pasos para el cálculo de depreciación de una máquina o equipo, es muy importante realizar la operación siguiendo los pasos en la pizarra o papelógrafo. De esta manera se facilita la internalización de la secuencia a seguir para desarrollar una práctica.
- Se sugiere el uso de dibujos, videos, fotografías u otro tipo de representación que facilite la “tangibilidad” sobre todo de los contenidos con alto nivel de abstracción o complejidad.

Pasos:

1. Presentación escrita o gráfica del proceso a seguir.
2. Ubicar a los participantes de manera que todos puedan observar los movimientos que realizará la persona que hará la demostración (de preferencia en semi círculo).
3. El capacitador ejecuta un determinado procedimiento.
4. Cada participante ejecuta el procedimiento con asesoría.
5. Cada participante ejecuta el procedimiento de forma independiente.
6. Al finalizar, se dan recomendaciones para una mayor efectividad del procedimiento.



Lectura dirigida

Objetivo:

Profundizar en las partes relevantes de un documento o texto.

Características generales:

- Se propone la lectura de un documento. Seleccionar la lectura de acuerdo al tema que se está tratando.
- Puede ser en forma individual o pequeños grupos.
- Se establecen las preguntas para la exposición del tema en plenaria, y generar el análisis e intercambio de opiniones sobre lo leído enriqueciendo la comprensión.
- Incentivar la lectura por varios miembros en cada grupo.

Pasos:

1. Presentación del tema, el material a leer y la metodología a seguir.
2. Organizar los grupos y entregarles el material.
3. Lectura e intercambio de ideas en el grupo.
4. Resumen de lo leído por cada grupo y preparación de la presentación.
5. Presentación en plenaria del tema y el resumen de cada grupo.
6. Complementación de los contenidos, conclusiones y síntesis por parte del facilitador.



Representación artística.

Objetivo:

Representar la importancia de la información recibida identificando los elementos valorados de la información recibida.

Características generales:

- Es una técnica de presentación de resultados de una discusión de grupos sobre una situación o formulación de propuestas.
- Se puede usar en la presentación de compromisos asumidos por el grupo.

Pasos:

1. Presentación del tema a representar artísticamente.
2. Organización de los grupos.
3. Se dan las indicaciones para la discusión del tema y la representación artística de las conclusiones: Dibujo, poema, canto, etc.



4. Cuando el grupo ha decidido como representar sus conclusiones se hace entrega de los materiales necesarios.
5. En plenaria, cada grupo representa artísticamente sus conclusiones.
6. Para finalizar, se resumen las conclusiones y se elabora la síntesis.

Plan de acción.

Objetivo:

Identificar el nivel y los aspectos en que los participantes están dispuestos a implementar.

Características generales:

- En el plan de acción, se debe identificar que aspectos de la información recibida:
 - Son aplicables a la realidad de los participantes.
 - Estarían dispuestos a modificar.
 - En que tiempo y que recursos dispondría para el cambio.
 - Que tipo de apoyo, orientación o recursos requeriría.
- Es recomendable asegurarse de tener una copia del plan de acción para poder hacerle seguimiento a las decisiones tomadas.

Pasos:

1. Entregar a los participantes un formato de plan de acción.
2. Indicar como se llenará el plan de acción.
3. Se asesora a los participantes en el llenado del formato.
4. Culminado el plan de acción, se solicita una copia del mismo.
5. Se informa sobre la próxima actividad a realizar, sus objetivos, características y participantes.



Plan de actividades de sensibilización.

La ejecución de las actividades de sensibilización debe responder a una planificación que fije los objetivos de cada una de ellas y la metodología a seguir, respondiendo a los criterios de calidad y valores organizacionales que se plantea el IPEBA. A continuación se presentan los planes de las actividades de sensibilización de dos de los equipos de trabajo, planteadas para el mes de setiembre del 2011.

PLAN DE ACTIVIDAD DE SENSIBILIZACIÓN – CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Actividad: Taller de consulta.

Destinatarios:

- Empresarios o representantes del sector productivo.
- Trabajadores que sepan del tema.
- Sociedad civil (ONG, Asociaciones, etc.)
- Gremios organizados.
- Autoridades del gobierno local.
- Autoridades del gobierno regional.
- Especialistas de técnica o gestión de las DRE.
- Director de Producción.
- MINTRA.

N° de participantes: 30.

Horario : 5 p.m. (Culmina con una cena).

Objetivo.	Resultado.	Contenido.	Técnica/medio.	Tiempo.	Evidencia.
Difundir información sobre certificación para posicionar el tema.	Participantes identifican función de IPEBA.	Bienvenida a nombre del IPEBA. Presentación. ¿Quiénes somos? ¿Qué estamos haciendo acá? (ppt – IPEBA)	Exposición. ppt.	10 minutos.	
	Participantes reconocen los beneficios de la certificación para el desarrollo de la competitividad.	Beneficios de la certificación: Para los trabajadores: Movilidad social. Empleabilidad. Certificación válida para todo el país. Para los empresarios: Seguridad en la calidad del trabajo al contar con personal especializado para funciones específicas. Disminuye costos de la capacitación en la empresa. Disminuye riesgo de que trabajadores malogren parte del producto.	Exposición.	20 minutos.	
Identificar sectores, ocupaciones y actores claves en las regiones de Cajamarca, Arequipa, La Libertad, Lima, San Martín.	Sectores económicos priorizados.	Criterios para seleccionar los sectores económicos: - Inclusión: Trabajadores sin reconocimiento y con poca o nula experiencia educativa. Debe ayudar a mejorar condiciones de vida. Fuerte demanda de trabajadores. Presencia en otras regiones. - Competitividad: Generación de empleo en la región.	Exposición.	15 minutos.	Tarjetas priorizadas.

Objetivo.	Resultado.	Contenido.	Técnica/medio.	Tiempo.	Evidencia.
		Demanda de trabajadores.			
		Líneas de desarrollo para la región. Identificación de sectores económicos en la región. Priorización de 5 sectores de mayor importancia.	Trabajo de grupos. - Exposición. - Lluvia de ideas con tarjetas.	30 minutos.	
		Consenso para determinar porque sector o sectores se empezará.	Plenaria.	15 minutos.	
Mapeo de ocupaciones que pueden tener demanda de certificación.	Ocupaciones críticas identificadas en los sectores priorizados.	Escala de funciones: autonomía responsabilidad.	Exposición.	10 min.	Registro en papelógrafos.
		Características de trabajadores: - Aprendizajes no formalizados. - Estudios cortos. - Aprender a partir de la experiencia de otros. - Creatividad. ¿Por qué trabajar con ellos?	Exposición.	20 minutos.	
		Ocupaciones críticas en cada sector.	Trabajo de grupos.	30 minutos.	
			Plenaria.	15 minutos.	
Identificación de actores.	Actores regionales identificados.	Actores regionales.	Directorio,	15 minutos.	Directorio.
Total de horas.				3 horas.	

PLAN DE ACTIVIDAD DE SENSIBILIZACIÓN – ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE.

Actividad: Talleres con los miembros de la C.E. para motivar su participación en la etapa de recojo de evidencias.

Destinatarios:

01 taller con docentes.

01 taller con directores, coordinadores y especialistas de la UGEL y la DRE.

N° de participantes:

30, taller con docentes.

12, taller con directores, coordinadores y especialistas de la UGEL y la DRE.

Objetivo.	Resultado.	Contenido.	Técnica/medio.	Tiempo.	Evidencia.
Reconocer la importancia de los estándares de aprendizaje en la calidad educativa desde la experiencia de los participantes.	Participantes conocen los criterios de selección usados para elegir sus I.E. en la etapa de recojo de evidencias.	Presentación del taller y los participantes.		10 minutos.	
		Criterios de selección de los participantes.	Exposición.	10 minutos.	
	Participantes definen el concepto de estándares de aprendizaje a partir de la experiencia personal.	Expectativa de la experiencia educativa.	Trabajo de grupos: ¿Qué expectativas tenían como estudiantes, padres de familia y docentes?	20 minutos	Registro en papelógrafo
			Feria de presentación de resultados.	20 minutos.	
		Concepto de estándares. Estándar de aprendizaje de calidad: Concepto.	Exposición diálogo.	20 minutos.	
	Participantes reconocer la importancia de los	Proceso de construcción de estándares de	Exposición diálogo. Gráfico: Ruta del	45 minutos	Registro en papelógrafo

Objetivo.	Resultado.	Contenido.	Técnica/medio.	Tiempo.	Evidencia.
	estándares de aprendizaje para mejorar su desempeño como miembros de la C.E.	aprendizaje de calidad, tipos, alcance, generación.	conocimiento desde los estándares.		
		Características de los estándares: Realizable. Alcanzable. Relacionado con el DCN. Sustento teórico. Retador.	Trabajo de grupo: Análisis de un estándar de aprendizaje.	30 minutos.	Registro en papelógrafo
			Plenaria.	20 minutos.	
		Utilidad de los estándares para el desempeño del docente: - Inmediata. - Mediata.	Diálogo.	30 minutos.	Registro en papelógrafo
	Participantes muestran interés en participar en el proceso de implementación de los estándares de aprendizaje	Niveles de participación	Ficha de nivel de participación.	30 minutos	Ficha.
Tiempo total.				3 horas 35 minutos.	

Capacitación.

Definición de capacitación.

Definimos operativamente la capacitación como la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual para el desempeño de una labor de carácter operativo, técnico o directivo.

En este sentido, la capacitación implica un proceso organizado y dirigido para lograr los resultados esperados en función de un objetivo u objetivos de aprendizajes definidos.

Este proceso organizado y dirigido debe contemplar, en su planificación, organización, ejecución y evaluación, tres elementos fundamentales:

1. El proceso de conocimiento en el adulto.
2. Los estilos de aprendizaje en el adulto.
3. La organización del tiempo en las sesiones de aprendizaje.

El proceso de conocimiento en el adulto.

El proceso de conocimiento en el adulto, se inicia con la percepción de los estímulos que nos brinda el medio ambiente o nuestro medio interno.

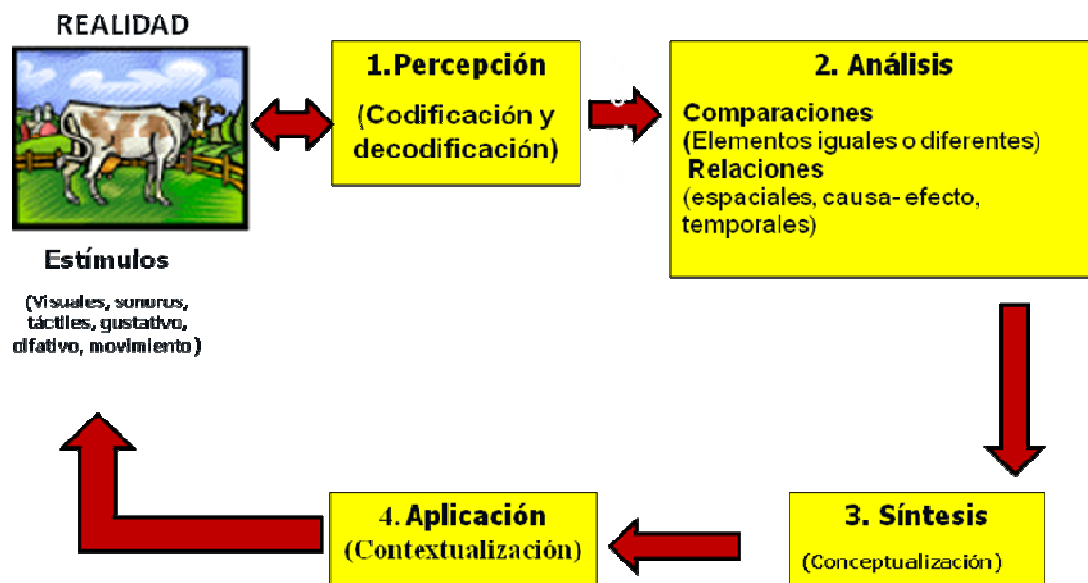
Los estímulos son captados por nuestros sentidos (vista, oído, olfato, gusto, tacto y movimiento).

Una vez percibidos, los estímulos se convierten en señales físico químico que llegan a nuestro cerebro para convertirse luego en signos.

Luego de la codificación y decodificación de las señales en signos (significado), se inicia los procesos mentales de análisis y síntesis.

Mediante las operaciones de análisis identificamos los diferentes elementos de la realidad percibida. En este proceso se realizan operaciones de comparaciones (elementos iguales y diferentes) y relaciones (espaciales, tiempo, causa-efecto), como podemos apreciar en el gráfico siguiente.

Gráfico 3: El proceso de conocimiento en el adulto.



Concluido el proceso de análisis se inicia el proceso de síntesis, que comprende la selección de los elementos esenciales que permiten definir el objeto.

Esta definición del objeto o realidad percibida, se puede desarrollar a partir de los elementos o partes que lo componen, por las funciones que tiene o por el uso que se hace.

El resultado del proceso de síntesis es lo que se denomina la conceptualización o teorización. Esto es, la representación de la realidad por la persona.

Concluida la conceptualización podemos decir que se ha realizado el conocimiento teórico de la realidad percibida. Este conocimiento aplicado a la realidad es lo que se denomina la experimentación o fase de aplicación o práctica.

Los estilos de aprendizaje en el adulto.

Cada persona tiene una forma o estilo de aprender y aprehender la realidad. El psicólogo David Kolb, plantea que existen personas que parten de información real y concreta, mientras que otras personas lo hacen desde lo abstracto. A partir de esta forma de captar la información las personas pueden procesar la información vía la reflexión concreta y el otro grupo de personas mediante la acción.

David Kolb identifica y define cuatro tipos de persona de acuerdo a sus estilos a aprendizaje: Convergente. Divergente. Asimilador. Acomodador

Cuadro 3: Estilos de aprendizaje según David Kolb.

ESTILO.		CARACTERÍSTICAS.	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.
CONVERGENTE	<p>Su punto más fuerte reside en la aplicación práctica de sus ideas.</p> <p>Esta persona se desempeña mejor en las pruebas que requieren una sola respuesta o solución concreta para una pregunta o problema.</p> <p>Organiza sus conocimientos de manera que se pueda concretar en resolver problemas usando razonamiento hipotético deductivo.</p> <p>Se orienta más a las cosas que a las personas.</p> <p>Tienden a tener menos intereses por la materia física y se orientan a la especialización científica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Práctico. - Transfiere lo aprendido. - Se involucra en experiencias nuevas. - Entra fácilmente en materia. - Hábil para captar. - Va a la solución de problemas. - Es eficiente en la aplicación de la teoría. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades manuales. - Proyectos prácticos. - Hacer gráficos y mapas. - Clasificar información. - Ejercicios de memorización. - Resolución de problemas prácticos. - Demostraciones prácticas.
	<p>Se desempeña mejor en cosas concretas (EC) y la observación reflexiva (OR).</p> <p>Su punto más fuerte es la capacidad imaginativa.</p> <p>Se destaca porque tiende a considerar situaciones concretas desde muchas perspectivas.</p> <p>Funciona bien en situaciones que exigen producción de ideas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinestésico, aprende con el movimiento. - Experimental, reproduce lo aprendido. - Flexible, se acomoda hasta lograr aprender. - Creativo. - Informal, rompe las normas tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas. - Ejercicios de simulación. - Proponer nuevos enfoques a un problema. - Predecir resultados. - Emplear analogías. - Realizar experimentos. - Construir mapas conceptuales. - Resolver puzzles. - Ensamblar rompecabezas. - Adivinar acertijos.

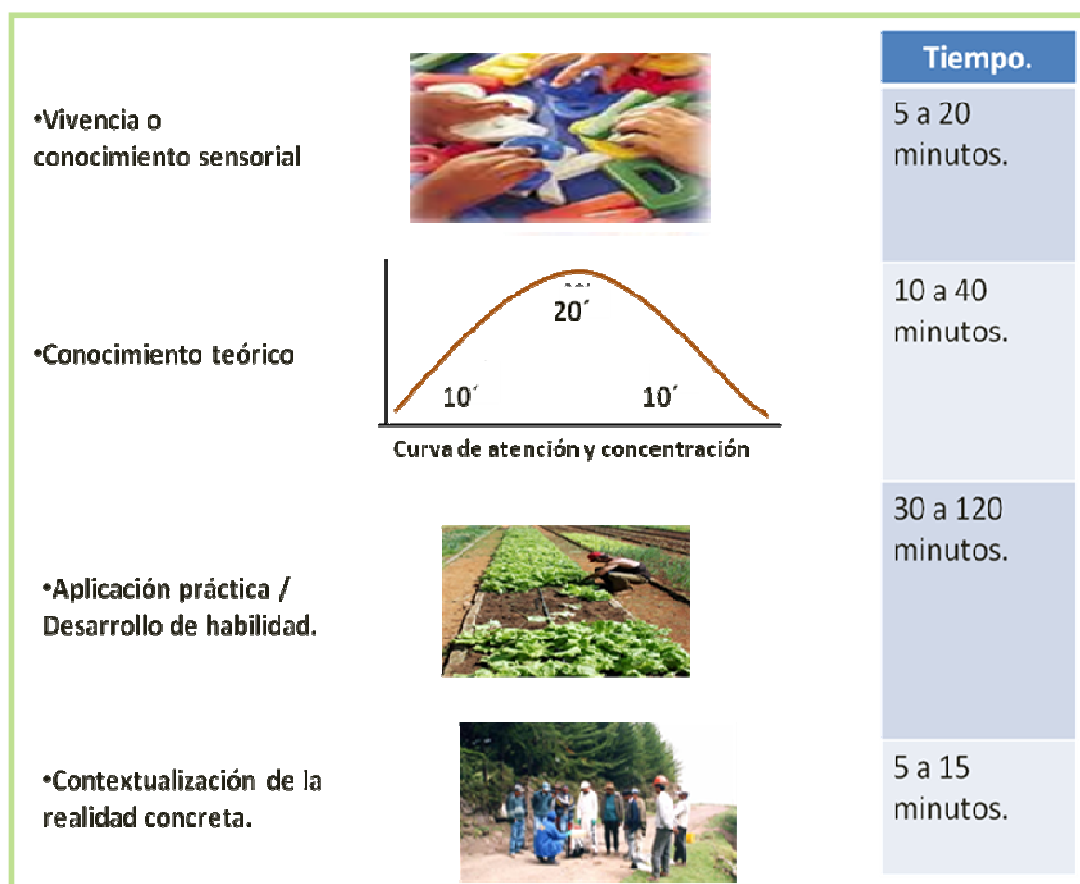
ESTILO.		CARACTERÍSTICAS.	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.
ASIMILADOR	<p>Predomina la conceptualización abstracta (CA) y la observación reflexiva (OR).</p> <p>Su punto más fuerte es la capacidad de crear modelos teóricos.</p> <p>Se caracteriza por un razonamiento inductivo y poder juntar observaciones dispares en una explicación integral.</p> <p>Se interesa menos por las personas que por los conceptos abstractos, y, dentro de éstos, prefiere lo teórico a la aplicación práctica.</p> <p>Suele ser científico o investigador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexivo, razona sobre lo aprendido. - Analítico. - Organizado, metódico y sistemático. - Estudioso, se concentra en el aprender. - Lógico, riguroso en el razonamiento. - Racional, sólo considera verdad lo que su razón puede explicar. - Secuencial, tiende al razonamiento deductivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar informes escritos. - Investigaciones sobre la materia. - Hacerlo tomar apuntes. - Participar en debates. - Asistir a conferencias. - Encomendarle lectura de textos. - Ordenar datos de una investigación.
ACOMODADOR	<p>Se desempeña mejor en la experiencia concreta (EC) y la experimentación activa (EA).</p> <p>Su punto más fuerte reside en hacer cosas e involucrarse en experiencias nuevas.</p> <p>Suele ser arriesgado.</p> <p>Se adapta a circunstancias inmediatas específicas.</p> <p>Pragmático, descarta una teoría sobre lo que hay que hacer si ésta no se aviene con los “hechos”.</p> <p>Se siente más cómodo con las personas, aunque, a veces, se impacienta y es “atropellador”.</p> <p>Suele estar dedicado a la política, la docencia, los negocios o actividades técnicas o prácticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intuitivo., anticipa soluciones. - Observador, atento a los detalles. - Relacionador, enlaza los diversos contenidos. - Imaginativo, grafica mentalmente. - Dramático, vivencia los contenidos. - Emocional, el entorno es determinante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos grupales. - Ejercicios de imaginación. - Trabajos de expresión artística. - Lectura de trozos cortos. - Discusión socializada. - Composiciones sobre temas puntuales. - Gráficos ilustrativos sobre los contenidos. - Actividades de periodismo, entrevistas. - Elaborar metáforas sobre contenidos. - Hacerle utilizar el ensayo y error.

La organización del tiempo en las sesiones de aprendizaje.

La atención es un elemento fundamental para el proceso de conocimiento, por ello es necesario que, en las sesiones de capacitación, se planifique el uso de diversas estrategias y técnicas de enseñanza aprendizaje para mantener la atención y generar un nuevo y renovado interés por cada uno de los contenidos o temas a tratar.

En el gráfico 4, podemos apreciar un ejemplo de distribución del tiempo en una sesión de capacitación planteada con una duración que varía de 50 minutos a tres horas, en función de la aplicación práctica o desarrollo de habilidades que tenga como objetivo dicha sesión.

Gráfico 4: La organización del tiempo en las sesiones de capacitación.



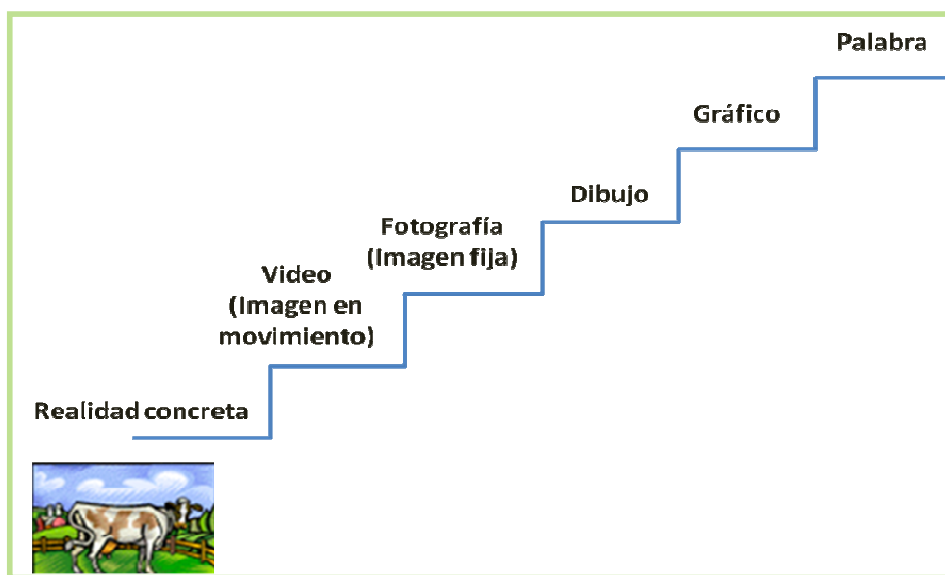
Estrategias de aprendizaje.

Las estrategias se definen como el cauce o camino que orienta el desarrollo de actividades en el proceso de capacitación, en el que se usa una metodología (técnicas, procedimientos y medios implementados paso a paso para desarrollar los contenidos y obtener los logros esperados).

Teniendo en cuenta el proceso de conocimiento natural y los estilos de aprendizaje de los adultos, se proponen estrategias de aprendizajes que respondan a potenciar las capacidades a partir del reconocimiento y uso de los saberes previos de los participantes como el inicio del proceso de apropiación de nuevos aprendizajes.

La definición de la estrategia de capacitación debe tomar en cuenta los niveles de representación de la realidad concreta, desde lo más cercano a ella (vídeo) hasta lo más abstracto (palabra – número). En el gráfico 5 se grafica los niveles de complejidad, en la representación de la realidad concreta, que se usan en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Gráfico 5: Niveles de representación de la realidad concreta.



En la capacitación de adultos se proponen las siguientes estrategias:

- ✦ De lo conocido a lo desconocido
- ✦ De lo simple a lo complejo
- ✦ De lo singular a lo general
- ✦ De lo concreto a lo abstracto
- ✦ De la práctica a la teoría y práctica.

Partir de lo conocido a lo desconocido, implica respetar y partir de los saberes previos del grupo participante.

De lo simple a lo complejo, implica facilitar un proceso de conocimiento de cada parte para llegar a un todo.

De lo singular a lo general, incentiva el recojo de información de experiencias o casos particulares para llegar a identificar elementos comunes que permiten generalizar un proceso, situación o concepto.

De lo concreto a lo abstracto, considera partir del conocimiento sensorial para luego pasar al conocimiento cognitivo, intelectual o conceptual.

La estrategia de la práctica a la teoría y práctica, se considera como una estrategia general que se basa en los fundamentos de la educación de adultos para provocar cambios en la realidad donde actúa.

En resumen, los procesos de capacitación deben partir de:

- ✦ Los aprendizajes previos de la persona para facilitar las relaciones y comparaciones.
- ✦ Una situación concreta para generar estímulos que aprovechen el potencial de la percepción.
- ✦ Motivar la atención y el interés de los participantes.

Técnicas de capacitación.

Definidas las estrategias que se usarán en el proceso de capacitación y teniendo en cuenta el proceso de conocimiento, los estilos de aprendizaje de los participantes y la distribución del tiempo de la sesión, se seleccionan las técnicas en función de los objetivos a lograr. En el cuadro 4 se presentan algunas de las técnicas para cada uno de los objetivos de la sensibilización.

Cuadro 4: Técnicas de capacitación.

Conocimientos	Habilidades o destrezas	Actitudes
Lluvia de ideas	Prácticas	Viaje a la Luna
Análisis de casos	Ejercicios	Caja negra
Debate		El Pueblo Dice
Foro		



Lluvia de ideas.

Objetivo:

Buscar una solución creativa a un problema o la generación de ideas sobre un tema a partir de hacer surgir tantas ideas como sea posible.

Características generales:

Al utilizar esta técnica, debe seguirse las siguientes normas:

- 🍷 No critique o juzgue las ideas de los demás.
- 🍷 Se fomenta la libertad de pensamiento - ideas que parezcan descabelladas o locas son bienvenidas.
- 🍷 Se desea cantidad - a mayor cantidad de ideas, mejor.
- 🍷 Combine y mejore, a partir de las ideas de los demás. Es más, todas las ideas, no importa lo ilógicas o locas que parezcan, deben ser anotadas.

Pasos:

1. Presentación de la pregunta clave que debe ser concisa y clara para que oriente el debate.
2. Registro de las respuestas (ideas, opiniones) en tarjetas, papelógrafos o pizarra.
3. Agrupación de ideas por su similitud.
4. Explicitar el criterio de clasificación antes de proceder a clasificar las ideas.
5. Análisis de las ideas por grupos.
6. Síntesis o resumen: Abstraer lo esencial de todas las ideas en función al tema que se está tratando.

Análisis de caso.

Objetivo:

Profundizar en el análisis de un tema a partir de la presentación de un caso estructurado a partir de una situación real.

Características generales:

- El facilitador entrega a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso.
- Indicar a los participantes que deben realizar un minucioso análisis y llegar a conclusiones significativas del mismo.
- Esta técnica se utiliza cuando los participantes tienen información y un cierto grado de dominio sobre la materia.
- Estimula el análisis y la reflexión de los participantes.

Pasos:

1. Entregar a cada participante una copia del caso.
2. Leer el caso asegurándose de que los participantes sigan la lectura.
3. Análisis individual del caso y respuesta a las preguntas formuladas en él.
4. Organización de los grupos para debatir y consensuar respuestas a las preguntas formuladas.
5. Presentación en plenaria de las conclusiones de los grupos.
6. El facilitador concluye enfatizando los elementos esenciales del tema.
7. El facilitador completa o complementa el tema.

Debate.

Objetivo.

Analizar los contenidos de un tema y sus posibilidades de aplicación.

Características generales.

- Implica controversia de opinión entre los puntos de vista con respecto a un tema. Las opiniones sobre un mismo tema pueden ser opuestas.
- Se requiere presencia de un moderador.

Pasos.

1. Presentar el tema y su importancia.
2. Formar grupos.
3. Cada grupo elige un coordinador para dirigir el debate.
4. El coordinador incentiva a todos los participantes a dar su opinión. Todas las opiniones son válidas.
5. El facilitador, de ser necesario, estimula las intervenciones solicitando opiniones sobre algunos aspectos que no han sido identificados por el grupo y que se consideran de importancia para analizar el tema.
6. El grupo decide sobre la opinión con mayor fuerza.
7. Prepara su exposición, fundamentando la idea de mayor fuerza.
8. En plenaria. Constituir una mesa de debate con un representante por cada grupo.
9. Se nombra un moderador para dirigir el debate.
10. Se establecen las normas para el debate: Tiempo, número de participaciones por grupo, preguntas, etc.
11. El facilitador hace un resumen, a manera de conclusión, de las opiniones identificadas en el debate.

Foro

Objetivo:

Incentivar el análisis de una propuesta para reforzar la comprensión del tema.

Características generales:

- Se origina a partir de un documento que sirve de base para una conversación o discusión.
- Requiere de la presencia de un moderador para presentar el tema y dirigir la discusión.
- Se sugiere su aplicación para analizar información sobre un tema del que se requiere su comprensión.
- También puede incorporarse el análisis crítico que implicará tomar una posición respecto al tema.
- Se incentiva que los ponentes expliciten los pros y contras sobre el tema

Pasos:

1. Conformar grupos de 8 a 10 personas.
2. Se distribuye el documento base para el análisis.
3. Indicar a los participantes que analicen e intercambien ideas sobre el tema planteado en el documento.
4. Los grupos deben preparar la presentación de sus conclusiones.
5. En plenaria, los grupos presentan sus conclusiones.
6. El facilitador hace una síntesis del tema enfatizando los puntos de acuerdo.

Práctica.

Objetivo:

Incentivar el desarrollo de una habilidad para mejorar o innovar una conducta o práctica en el desempeño laboral o institucional.

Características generales:

- Consiste en la aplicación de un conocimiento comprendido.
- Para la aplicación de la práctica se debe asegurar que los participantes conocen el proceso o herramienta que va a utilizar.
- Esta técnica puede desarrollarse de manera individual o grupal.
- Se debe asesorar a los participantes y supervisar el cumplimiento de las acciones y procesos para garantizar el correcto uso de las herramientas y del proceso.

Pasos:

1. Se presenta y distribuye el instructivo de la práctica a realizar.
2. Cada participante (o grupo) lee los instructivos y organiza los recursos para la realización de la práctica.
3. El facilitador supervisa el proceso, orienta y asesora a los participantes y absuelve consultas.
4. Cada participante o grupo prepara la presentación de los resultados de su práctica.
5. En plenaria, cada participante o grupo presenta los resultados de la práctica.
6. El facilitador realiza comentarios enfatizando la aplicación del conocimiento en la realidad y las posibilidades de adecuación a su realidad.

Ejercicio.

Objetivos:

Reforzamiento de la comprensión de un tema.

Entrenamiento en el uso de un instrumento, antes de desarrollar una actividad o implementar un proceso.

Características generales:

- El ejercicio se puede aplicar en forma individual o grupal.
- Los instrumentos a usar son los mismos que deberán usar los participantes en una situación real.

Pasos:

1. Presentación y demostración de uso de los instrumentos o procedimientos.
2. Distribución de los instructivos para realizar el ejercicio.
3. Cada participante (o grupo) lee los instructivos y organiza los recursos para la realización de la práctica.
4. El facilitador supervisa el proceso, orienta y asesora a los participantes y absuelve consultas.
5. Cada participante o grupo prepara la presentación de los resultados de su práctica.
6. En plenaria, cada participante o grupo presenta los resultados de la práctica.
7. El facilitador realiza comentarios enfatizando la aplicación del conocimiento en la realidad y las posibilidades de adecuación a su realidad.

Viaje a la Luna.

Objetivo:

Reflexionar y evidenciar la importancia del trabajo en equipo.

Características generales:

- Consiste en invitar a los participantes a que resuelvan un problema, primero individualmente y luego en grupo.
- Tamaño del grupo. El número de participantes no tiene mucha importancia para el desarrollo de la técnica porque se trabaja en sub grupos.
- Edad de los participantes. La técnica se puede aplicar a personas de diferentes grupos etáreos, a partir de la adolescencia.
- Espacio físico. Puede desarrollarse en ambientes cerrados o abiertos.
-

Pasos:

- 1) Se entrega a cada participante: Una hoja con las instrucciones, un formato del Cuadro de respuestas y un lápiz con borrador.
2. Se leen las instrucciones:
 - 1) Usted forma parte de la tripulación de una nave espacial que se dirigía a una estación del espacio situada en la parte iluminada de la luna. Debido a dificultades mecánicas su nave se vio obligada a descender a unos 300 kms de la estación. Durante el descenso y alunizaje se malogró gran parte del equipo de salvamento. El sobrevivir en ese ambiente depende de poder llegar a la estación, así que es necesario escoger los objetos más útiles para realizar tal viaje.
 - 2) Coloque el No. 1 en el objeto que considera más importante, el No. 2 en el siguiente, etc. y finalmente el No. 15 en el menos importante.
 - 3) Tome sus decisiones en forma individual y anótelas en la columna: Respuesta individual.

- 4) Luego discuta, con su grupo, que prioridad le asignará a cada objeto. Se trata de obtener consenso entre los miembros del grupo. Es decir la decisión que tomen deberá ser aceptada por el grupo.
- 5) Al tomar la decisión de priorizar los objetos, tanto en forma individual como grupal, haga uso de sus experiencias.
3. Cada participante resuelve el problema siguiendo las instrucciones.
4. Se conforman grupos impares, de 3 ó 5 participantes.
5. Se les indica que deberán elegir un moderador para consensuar las respuestas.
6. Las respuestas acordadas las deben escribir en la columna; Respuesta grupal.
7. En plenaria, cada grupo presenta sus resultados.
8. El facilitador presenta la solución de la NASA.
9. Se indica que cada uno deberá calificar los resultados obtenidos, tanto en forma individual como en forma grupal.
10. Las calificaciones individuales se registran en la columna Diferencia individual.
11. Las calificaciones grupales se registran en la columna: Diferencia grupal.
12. El facilitador concluye sobre las calificaciones obtenidas de forma individual y de forma grupal, enfatizando la importancia del trabajo en equipo para solucionar problemas y mejorar el rendimiento de sus miembros.
13. Se incentiva el análisis de los factores que influyeron en los resultados obtenidos, enfatizando las ventajas de trabajar en equipo y del liderazgo.
14. Se contextualiza en la realidad de la Comunidad Educativa con la que se está trabajando.

CUADRO DE RESPUESTAS

Objetos.	Respuesta individual 1	Respuesta grupál. 2	Solución NASA 3	Diferencia individual 3 – 1	Diferencia grupál 3 - 2
Caja de fósforos.					
Alimento concentrado.					
15 metros de cuerda nylon.					
Seda de paracaídas.					
Unidad portátil de calefacción.					
Dos pistolas.					
Una caja de leche en polvo.					
Dos tanques de oxígeno de 100 libras cada uno.					
Mapa estelar de la constelación lugar.					
Bote salvavidas.					
Brújula magnética.					
Cinco galones de agua.					
Señales luminosas.					
Botiquín de primeros auxilios.					
Transmisor – receptor F.M. accionado por luz solar.					
TOTAL					

SOLUCION NASA

Objetos.	Solución NASA
Caja de fósforos.	15
Alimento concentrado.	4
15 metros de cuerda nylon.	6
Seda de paracaídas.	11
Unidad portátil de calefacción.	7
Dos pistolas.	13
Una caja de leche en polvo.	9
Dos tanques de oxígeno de 100 libras cada uno.	1
Mapa estelar de la constelación lugar.	2
Bote salvavidas.	12
Brújula magnética.	14
Cinco galones de agua.	3
Señales luminosas.	5
Botiquín de primeros auxilios.	10
Transmisor – receptor F.M. accionado por luz solar.	8

Caja Negra.

Objetivo:

Experimentar y vivenciar el proceso de conocimiento del adulto.

Características generales:

- Es una técnica utilizada para pequeños grupos (3-4).
- Para la aplicación de la técnica, se prepara una caja negra. Cada caja debe contener tres elementos de diferente: tamaño, material y forma.

Pasos:

1. Se organizan los grupos. Cada grupo recibe una caja cerrada.
2. Se indica a los grupos:

En la caja negra, existen elementos que ustedes deberán descubrirlos. Pueden manipular la caja libremente, sin abrirla ni deteriorarla. Luego de descubrir los elementos, deberán responder a las preguntas siguientes:

¿Cuántos elementos había en la caja? y ¿Qué había en la caja?

¿Cómo descubrieron los elementos y sus características?

¿Qué pasos siguieron para llegar a la conclusión que llegaron?

3. Cada miembro coge la caja y trata de conocer su contenido sin abrirla.
4. Luego de que todos los miembros del grupo han experimentado con la caja, deben llegar a un consenso sobre el contenido de la caja.
5. El grupo prepara su presentación a la plenaria respondiendo a las s preguntas planteadas.
6. En plenaria, uno a uno, los grupos presentan sus respuestas.
7. Para finalizar el ejercicio, cada grupo abre su caja y comprueba lo que hay en su interior.
8. A partir de las conclusiones de los grupos se inicia el análisis comparativo entre la experiencia y el proceso de conocimiento y su importancia en el diseño de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El Pueblo Dice.

Objetivo:

Reforzar la capacidad de escucha de los participantes.

Características generales:

- Se sugiere realizarlo en grupos de máximo 20 personas para facilitar la observación de cómo se desenvuelve cada participante.
- Consiste en que una persona indica los movimientos que quiere que realice el grupo diciendo: "El pueblo dice ...".
- Cuando se dicen varias órdenes seguidas de forma correcta, es fácil que a la siguiente incorrecta alguien se equivoque.

Pasos:

1. Se forma un círculo con los participantes.
2. Se explica las características de la dinámica.
3. Se dan las siguientes indicaciones:

Todas las personas realizarán los movimientos indicados siempre que la frase comience por: "El pueblo dice... "

El grupo gana el juego si es capaz de seguir las instrucciones cinco veces seguidas sin equivocarse, es decir, sin hacer el movimiento cuando la frase no comienza por: "El pueblo dice... ".

4. El facilitador indica los movimientos que quiere que realice el grupo diciendo: "El pueblo dice ..."
5. El facilitador observa el cumplimiento de las indicaciones.
6. El juego concluye cuando una persona ha realizado cinco movimientos correctos, sin equivocarse.
7. El facilitador incentiva el diálogo relacionando el juego con la capacidad de escucha.

Plan de actividades de capacitación.

La ejecución de las actividades de capacitación debe ser planificada para lograr los resultados que se proponen. A continuación se presentan el plan de una actividad de capacitación del equipo de evaluación y acreditación de la calidad de la gestión educativa, planteada para el mes de setiembre del 2011.

PLAN DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN - EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Actividad: Inicio del proceso de autoevaluación en cada una de las 12 instituciones educativas de EBR pre seleccionadas de Julcán – La Libertad.

Destinatarios: Director. Docentes. Representantes de Padres de Familia y Alumnos.

Objetivo General: Conocer las características y funciones del Comité de Autoevaluación.

Objetivo específico.	Resultado de aprendizaje.	Contenidos.	Metodología.		Requerimiento.	Duración.	
			Técnica.	Procedimiento.		Tiempo de sesión.	Tiempo de módulo.
		Presentación general. Tema y metodología de la sesión.	Exposición diálogo.	Se presenta una síntesis de la reunión del día anterior. Se absuelven preguntas.	ppt. Con síntesis.	20 minutos.	20 minutos.
Conocer el proceso de	Los participantes	Proceso de acreditación.	Exposición diálogo.	Con ayuda de diapositivas y gráficos se presenta el	ppt, gráficos.	30 minutos.	50 minutos.

Objetivo específico.	Resultado de aprendizaje.	Contenidos.	Metodología.		Requerimiento.	Duración.	
			Técnica.	Procedimiento.		Tiempo de sesión.	Tiempo de módulo.
evaluación y acreditación de la calidad de la gestión educativa.	manejan información sobre el proceso de evaluación y acreditación de la calidad de la gestión educativa.			proceso a seguir para la acreditación de la calidad de la gestión educativa. Se motiva y absuelven preguntas.			
Conocer las características y funciones del Comité de Autoevaluación.	Los participantes conocen las características y funciones del Comité de Autoevaluación.	Comité de Autoevaluación: Composición. Objetivo. Actividad. Responsabilidades. Funciones. Recursos.	Ejercicio grupal.	Se organiza a los participantes en cuatro grupos. A cada grupo se le entrega 01 pedazo de madera blanda y 05 maderas atadas y se les pide que intenten romperlas. Logrado el objetivo se analiza lo sucedido enfatizando en las fortalezas que se derivan de trabajar en equipo.	01 pedazo de madera blanda. 05 pedazos de madera blanda atados.	15 minutos.	1 hora, 5 minutos.
			Exposición.	Se presentan las características y funciones del Comité de Autoevaluación. Se motivan y absuelven	ppt. Documentos.	60 minutos.	2 horas, 5 minutos.

Objetivo específico.	Resultado de aprendizaje.	Contenidos.	Metodología.		Requerimiento.	Duración.	
			Técnica.	Procedimiento.		Tiempo de sesión.	Tiempo de módulo.
				preguntas.			
Identificar las condiciones que facilitan y dificultan la implementación del proceso de Autoevaluación en la I.E.	Los participantes identifican las condiciones que facilitan y dificultan el proceso de autoevaluación en su I.E.	Condiciones que facilitan y dificultan la implementación del proceso de Autoevaluación en la I.E.	Ejercicio grupal.	Se organiza a los participantes en grupos y se les pide que identifiquen, para su I.E.: - Condiciones que facilitarían el proceso. - Condiciones que dificultarían el proceso.	Papelógrafos. Plumones. Papel. Lapicero.	30 minutos.	2 horas, 35 minutos.
			Plenaria.	Se pide a un grupo que presente su listado. A los demás se les pide que complementen, sin repetir, el listado. El facilitador hace una síntesis, enfatizando en las fortalezas de la I.E. para llevar a cabo el proceso de evaluación y acreditación.	Papelógrafos. Maskin tape. Plumones.	15 minutos.	3 horas, 40 minutos
		Conformación del Comité de Autoevaluación.	Tarea.			10 minutos.	3 horas, 50 minutos.

Anexos.

- **Valores en la organización.**
- **El proceso de conocimiento en el adulto.**
- **Los estilos de aprendizaje en el adulto**
- **La motivación de logro**
- **Las competencias emprendedoras**

Valores en la organización.

- ❑ Definición de valores
- ❑ Importancia de los valores
- ❑ Tipo de valores
- ❑ Decálogo de valores organizacionales
- ❑ Valores organizacionales
- ❑ Personas valiosas en las organizaciones

Definición de los valores

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos.

Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive.

Pero los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Quizás por esta razón tenemos la tendencia a relacionarlos según reglas y normas de comportamiento, pero en realidad son decisiones. Es decir, decidimos actuar de una

manera y no de otra con base en lo que es importante para nosotros como valor. Decidimos creer en eso y estimarlo de manera especial.

Al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita asumimos aceptarlos y ponerlos en práctica. Es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros.

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Los valores de una organización deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales. Los valores organizacionales se expresan en las personas y las condiciones materiales y sociales en que se desenvuelve o desarrollan las acciones la organización. Si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar los valores.

Podemos enfrentar la crisis de valores en las organizaciones si el tema se aborda de manera práctica, poniendo más énfasis en definir mejor las acciones, conductas y actitudes esperadas.

Debemos estar concientes de que cuando nos referimos a valores, tiene mucho más importancia la manera cómo actuamos que lo que pensamos y decimos.

La forma en que nos comportamos refleja mejor nuestros valores que nuestros pensamientos. Por ejemplo, si decimos que cada persona del equipo es importante y valiosa, esto queda sin efecto si descalificamos la opinión de alguno de los miembros del grupo.

Esta persona se sentirá desvalorizada. Su identidad y compromiso con el equipo

disminuirán. Los demás miembros se resentirán. El equipo no funcionará bien.

Para que los valores tengan más sentido en los equipos humanos que tienen objetivos comunes, es indispensable que sus miembros compartan significados explícitos sobre esos valores.

Los valores en las organizaciones **necesitan tener sentido práctico** para los miembros que las constituyen:

1. Que todos los miembros los conozcan.
2. Que todos estén de acuerdo con sus significados.
3. Que todos comprendan los comportamientos que implican.
4. Que todos los pongan en práctica.

De lo contrario, las organizaciones terminan con valores elocuentes en cuadros que lucen muy bien colgados de la pared, pero sin una clara utilidad práctica para sus miembros.

Cuando las personas de una organización “trabajan” los valores que los unen, logran sus objetivos de manera más eficiente y satisfactoria. Sus integrantes se sienten más unidos y motivados a formar parte de ella.

“Trabajar” los valores significa hacer los esfuerzos necesarios para ponerse de acuerdo sobre los significados prácticos que deben tener para los integrantes de la organización, y ejercerlos de manera constante. En este sentido, los valores son apropiados por las personas de la organización mediante la identificación del comportamiento, la imitación y conciencia del mismo.

Por ello, “trabajar” los valores, es necesario conocer mejor su importancia (individual y colectiva), su utilidad práctica, los retos que nos plantean, y la manera de fomentarlos.

Importancia de los valores

Siempre han existido asuntos más importantes que otros para los seres humanos. Por ello, valoramos personas, ideas, actividades u objetos, según el significado que tienen para nuestra vida. Sin embargo, el criterio con el que otorgamos valor a esos elementos varía en el tiempo, a lo largo de la historia, y depende de lo que cada persona asume como sus valores.

En las organizaciones, los valores permiten que sus integrantes interactúen de manera armónica. Influyen en su formación y desarrollo como personas, y facilitan alcanzar objetivos que no serían posibles de manera individual.

Para el bienestar de una comunidad es necesario que existan normas compartidas que orienten el comportamiento de sus integrantes. De lo contrario, la comunidad no logra funcionar de manera satisfactoria para la mayoría.

Cuando sentimos que en la familia, la escuela, el trabajo, y en la sociedad en general, hay fallas de funcionamiento, muchas veces se debe a la falta de valores compartidos, lo que se refleja en falta de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Por ejemplo, es difícil saber cómo enseñar a los hijos el valor “tolerancia”, si nuestros líderes y gobernantes insultan permanentemente a todos aquellos con quienes tienen diferencias de opiniones.

Igualmente resulta difícil promover el valor “respeto” si hay maestros, profesores, jefes o padres que frente a situaciones complejas defienden sus decisiones argumentando: “Aquí se hace lo que yo digo” o “Las cosas son así porque sí”.

En términos prácticos es poco probable que una comunidad funcione bien si las personas que la integran no se basan en ciertos principios que orienten permanentemente su forma de relacionarse, en las buenas y en las malas.

Con la palabra “comunidad” nos referimos a la pareja, la familia, el trabajo, el salón de clases, el condominio, los vecinos, la ciudad, el país y a cualquier otra instancia de relación con otras personas.

Tipos de valores

Por su alcance y contenido, los valores podemos clasificarlos en:

- **Valores familiares:**

Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas de nuestro comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actuamos en familia, desde los más sencillos hasta los más “solemnes”.

- **Valores socio-culturales:**

Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas.

Por ejemplo, si socialmente no se fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

- **Valores materiales:**

Son aquellos que nos permiten subsistir. Tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales. Ejemplo de ello, podría ser “con dinero se puede todo”.

- **Valores espirituales:**

Se refieren a la importancia que le damos a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a nuestras vidas, como ocurre con las creencias religiosas.

- **Valores morales:**

Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

Decálogo de valores organizacionales.

A continuación encontrará un decálogo de principios que hacen que el desempeño de algunas organizaciones sea superior al de otras, a la vez que sus miembros obtienen más satisfacción personal por ser parte de ellas.

Por supuesto, puede agregar, eliminar o modificar esta lista. Es sólo un ejercicio para mostrar una manera de presentar los valores más como comportamientos que como conceptos teóricos. Así llegan a tener más significado práctico para los miembros de su equipo.

Seleccioné éstos pensando en las organizaciones en general. Seguramente en cada organización hay otros valores y los comportamientos pueden ser descritos de manera aún más específica.

En esta separata se sugiere como un punto de partida para comenzar a desarrollar una lista propia.

Honestidad:

- Ofrecemos lo que podemos cumplir y nos esmeramos en lograrlo.
- Actuamos con exactitud y puntualidad. No dejamos los resultados al azar.
- Honramos y defendemos la propiedad de los demás. Nos comportamos con integridad, de manera coherente.
- Somos auténticos en lo que hacemos. Tenemos una sola cara.
- Obramos con un sentido consciente de la justicia. Respetamos la verdad.
- No nos aprovechamos de la inocencia o la ignorancia de los demás.

Responsabilidad:

- Asumimos la obligación de responder por lo que hacemos o dejamos de hacer.
- Ponemos cuidado y atención especial en nuestras decisiones.
- Damos la cara por nuestros actos y sus consecuencias.
- La responsabilidad es un compromiso esencial con los demás y con nosotros mismos.
- No eludimos ni olvidamos nuestras deudas.
- Somos previsivos. Planificamos y nos esforzamos para trabajar con orden.
- Reconocemos nuestros errores al tiempo que buscamos corregirlos.

Comunicación:

- Nos esforzamos más en escuchar lo que tratan de decirnos. Si no entendemos preguntamos.
- Buscamos verificar que nos estamos explicando correctamente.
- No damos nada por obvio. No suponemos.
- Evitamos etiquetar a nuestros interlocutores o sus mensajes.
- Evitamos los prejuicios.
- No consentimos chismes ni rumores.
- Si no nos llega la información la buscamos.
- No nos callamos cuando tenemos algo que decir.
- No dejamos pasar las oportunidades de mejorar.

Sinceridad:

- Nos expresamos con libertad, sin fingir o disimular.
- Creemos en la veracidad como base para poder construir confianza.
- Decimos lo que pensamos sin perjudicar a los demás.
- Actuamos de manera consistente con todas las personas y en todo momento.
- Tratamos a los demás con franqueza.
- La sinceridad es reflejo del aprecio por nuestros compañeros de equipo.

Respeto:

- No menospreciamos a los demás ni sus opiniones. Cuando actuamos tenemos consideración y deferencia con los sentimientos de los demás.
- Apreciamos a quienes nos rodean.
- Nos esforzamos por comprender de manera empática sus puntos de vista y situaciones particulares.
- No atropellamos a los demás al interactuar con ellos.
- No insultamos ni maltratamos.
- No agredimos ni física ni verbalmente a nadie.
- Tratamos a las personas con dignidad.

Compañerismo:

- El éxito de nuestra organización lo construimos juntos.
- El trabajo en equipo requiere de coraje individual.
- Los compañeros que valoran más este principio no eluden hacer equipo con los miembros con quienes tienen menos afinidad.
- El mejor resultado es producto de que todos en el equipo hagan lo mejor para sí mismos y para el grupo.
- La armonía no se logra por casualidad; es una consecuencia del esfuerzo de las personas que constituyen una organización. Se basa en el conocimiento y el aprecio por todos los miembros del equipo.

Solidaridad:

- No significa sólo dar una ayuda sino comprometerse y compartir la situación de aquel con quien me hago solidario.
- Es brindar apoyo al ser humano necesitado.
- Comprendemos que para que haya solidaridad se requieren dos personas o comunidades.
- Supone ayudar sin recibir nada a cambio, aunque nadie se entere, sin esperar reciprocidad.
- Es la adhesión a principios comunes e implica compartir por ellos beneficios y riesgos.

Tolerancia:

- Aceptamos con respeto las opiniones contrarias a las nuestras.
- No descalificamos a las personas que tienen puntos de vista que no compartimos. Las aceptamos con respeto genuino por el individuo, aunque no nos entendamos.
- Tolerancia no es hacer concesiones. Tampoco es indiferencia.
- Supone conocer y aceptar al otro.
- Elegimos ser tolerantes por convicción.
- Es condescendencia.
- Tolerancia implica voluntad y madurez.

Aprendizaje:

- Creemos en el mejoramiento continuo nutrido con la experiencia diaria.
- Creemos en la autoridad que confiere el conocimiento, el estudio y la experiencia.
- Por ello nos capacitamos y actualizamos de manera permanente y sistematizada.
- Entendemos el aprendizaje como un proceso práctico de aplicación de ajustes y cambios en el comportamiento, no sólo como un ejercicio del conocimiento teórico.
- Decimos que aprendemos después de haber cambiado lo que era necesario cambiar.

Superación:

- Tenemos el compromiso de mejorar cada día lo que hacemos aunque sea una pequeña parte y no la totalidad.
- Es nuestra capacidad y deseo de vencer obstáculos o dificultades. Eso nos motiva.
- Los retos nos inspiran.
- Nos sentimos realizados como personas con el esfuerzo asumido de manera consciente, porque en ello vemos nuestro potencial.
- No hacemos las cosas “más o menos” o por “cumplir”.
- Creemos en el poder que se obtiene de la disciplina y la perseverancia.

Los valores organizacionales

El trabajo ha sido un elemento clave en el desarrollo del ser humano, porque ha requerido organización, planificación y esfuerzo. En la actualidad, trabajar y producir de manera coordinada con otros es una necesidad crucial. De ahí el surgimiento de la organización laboral.

Así como la vida social se enmarca en patrones culturales que permiten el desarrollo de las personas, las organizaciones cuentan con su cultura. Ésta debería facilitar la integración y el crecimiento de sus miembros. Su grado de solidez demuestra el grado de solidez de la organización.

La cultura organizacional es la base para la identidad y el entendimiento de sus integrantes. Permite valorar y jerarquizar las diferentes situaciones que el entorno presenta para darles respuestas adecuadas y coherentes. Proporciona capacidad para actuar de manera estratégica y eficiente.

Al hablar de cultura en una organización nos referimos a patrones de conducta específicos que pueden reconocerse, transmitirse y apropiarse. Es el conjunto de valores utilizados para ordenar la relación entre sus miembros.

La cultura de una organización no está presente desde su inicio, sino que se forma gradualmente, y se consolida con la coherencia y la consistencia entre lo que dicen y hacen sus miembros. Esta es una condición indispensable para que la cultura pueda transmitirse a los nuevos integrantes y preservar los principios. Pero para poder transmitir un valor hay que profesarlo y ponerlo en práctica. De eso depende su credibilidad.

El buen o mal funcionamiento de la organización está determinado por la solidez de sus valores, los cuales funcionan como una especie de sistema operativo que nos indica la forma adecuada para solucionar necesidades, y nos permite asignarle prioridad a cada una. Proporcionan un sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para su compromiso diario.

Los valores también inspiran la razón de ser de cada organización. Los fundadores deberían hacerlos explícitos desde su inicio. Así se comunicaría mejor cuál es el sistema de valores de la empresa. Lo que a su vez permite que existan criterios unificados que compacten y fortalezcan los intereses de todos.

La compatibilidad de los valores personales con los valores organizacionales conlleva a una alta satisfacción personal con el trabajo. Los objetivos de la organización y los de sus miembros cobran mayor significado e importancia. Crea sentimiento de pertenencia. Si ambos tipos de valores se distancian, la cultura de la organización se debilita y sus miembros comienzan a sentirse desintegrados.

Por otro lado, las organizaciones están sujetas a dinámicas y presiones diversas. Así que sus valores no se forman de una vez y para siempre. Ellos necesitan ser recreados, fortalecidos o modificados, según evoluciona la organización.

Personas valiosas en las organizaciones

En general valoramos a la gente por sus principios, y en particular por el significado que tiene su actitud y comportamiento para nosotros. Por supuesto, esa valoración depende de nuestros propios principios y creencias.

Sin embargo, hay valores en las organizaciones que tienen un impacto positivo generalizado. Las personas que los practican son reconocidas y estimadas. Esa es la base de su liderazgo individual, fundamentado en su personalidad y su capacidad de influir en el desarrollo de las personas a su alrededor.

La gente cree y confía en ellos por lo que son y lo que hacen. Su comportamiento nos hace sentir admiración y respeto. Su carácter se traduce en la práctica de valores que inspiran emulación en otros miembros de la organización. Esto ocurre con los supervisores que logran estar tan pendientes de su trabajo como de la situación de sus supervisados. También ocurre con las personas que tienen tal sentido de colaboración y solidaridad que siempre están dispuestos a ayudar a otros, inclusive antes de que lo soliciten.

En ciertos momentos de las organizaciones, algunos valores son tan escasos que pueden producir tanta sorpresa como desconfianza. Un ejemplo es el de la cooperación desinteresada. Las personas que la practican llaman la atención hasta de aquellos que no creen posible que exista un valor así en la sociedad contemporánea, en la que prevalecen valores materiales.

Algo similar pasa con la excelencia en la atención hacia las personas. El trato frío o la cortesía fingida se ha generalizado de tal manera, que cuando somos atendidos con respeto y aprecio, muchas veces no sabemos si fascinarnos o sospechar de la honestidad del trato recibido.

La distorsión de ciertos valores ha llegado al punto en el que a muchas personas les cuesta comprender cómo alguien puede dar más de lo “estipulado” o por lo que es remunerado. Quizás esto se debe a que en una sociedad de consumo se tiende a darle más importancia a ciertos valores materiales que a otros tipos de valores.

De cualquier modo, la gente que practica de manera consistente ciertos principios de conducta parece nadar contra la corriente y entra en conflicto con lo establecido o con las normas.

Eso pasa con valores como la creatividad, la innovación o la orientación al logro. Las personas con estas creencias también hacen un aporte significativo porque contribuyen a que los valores evolucionen o mejoren.

Claro, esto ocurrirá siempre y cuando en términos prácticos los beneficios organizacionales de “los nuevos” valores sean mayores que los de “los viejos” valores. De lo contrario, se produce una tensión negativa entre los practicantes de unos y otros principios.

En resumen, las personas valiosas en las organizaciones tienen un tipo de proactividad personal mucho mayor a la del promedio de su equipo.

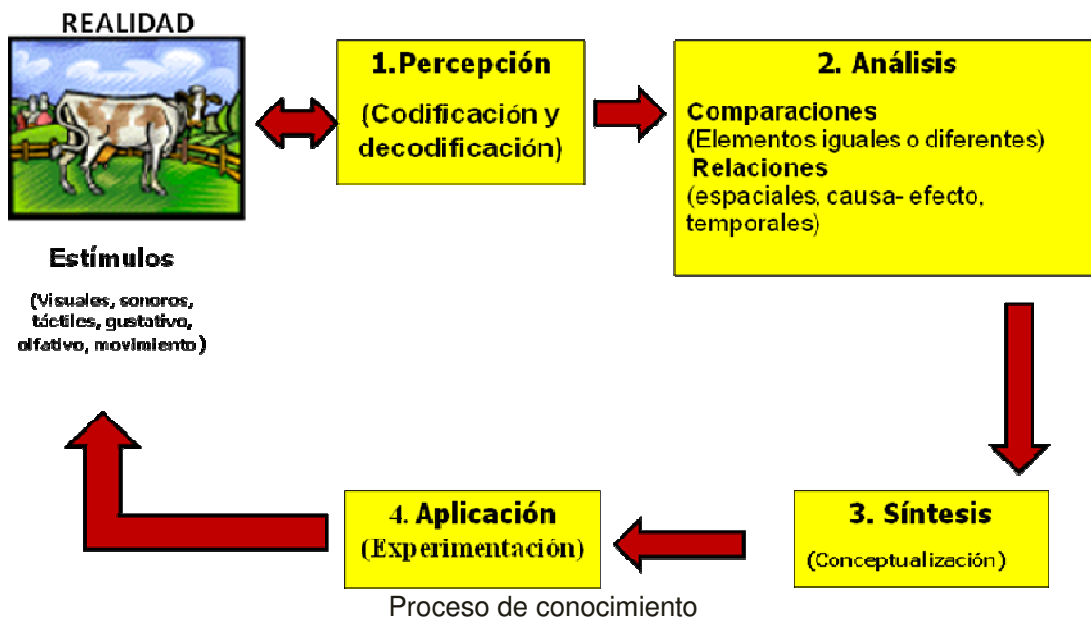
No se inhiben con “el qué dirán” de los demás. Deciden practicar sus valores con coraje y respetuosa convicción. No lo hacen contra viento y marea sino con viento y marea

El proceso de conocimiento en el adulto

El proceso de conocimiento en el adulto, se inicia con la percepción de los estímulos que nos brinda el medio ambiente o nuestro medio interno. Los estímulos son captados por nuestros sentidos (vista, oído, olfato, gusto, tacto y movimiento). Una vez percibidos, los estímulos se convierten en señales físico químico que llegan a nuestro cerebro para convertirse luego en signos.

Luego de la codificación y decodificación de las señales en signos (significado), se inicia los procesos mentales de análisis y síntesis. Mediante las operaciones de análisis identificamos los diferentes elementos de la realidad percibida. En este proceso se realizan operaciones de comparaciones (elementos iguales y diferentes) y relaciones (espaciales, tiempo, causa-efecto), como podemos apreciar en el gráfico siguiente.

Gráfico 1



Concluido el proceso de análisis se inicia el proceso de síntesis, que comprende la selección de los elementos esenciales que permiten definir el objeto. Esta definición del objeto o realidad percibida, se puede desarrollar a partir de los elementos o partes que lo componen, por las funciones que tiene o por el uso que se hace. El resultado del proceso de síntesis es lo que se denomina la conceptualización o teorización. Esto es, la representación de la realidad por la persona. Concluida la conceptualización podemos decir que se ha realizado el conocimiento teórico de la realidad percibida. Este conocimiento aplicado a la realidad es lo que se denomina la experimentación o fase de aplicación o práctica.

A veces sucede que este proceso de conocimiento no se completa, cuando esto sucede es que la persona percibe que tiene una “idea vaga” o “imprecisa” de la realidad, lo cual quiere decir que no ha conceptualizado o concluido el proceso de conocimiento.

Si bien el proceso natural de conocimiento en el adulto, independientemente de su formación o experiencia, se inicia con la percepción; en la educación formal muchas veces se propone un proceso de conocimiento a partir de la conceptualización, dificultando el aprendizaje; así como en muchas ocasiones, no se llega a estimular la aplicación de los conocimientos adquiridos, quedándose la persona con la comprensión (conocimiento) teórica de la realidad.

Por lo general, los adultos que desarrollan actividades productivas, se interesan y motivan en el desarrollo de conocimientos para intervenir en su realidad (empresa, unidad productiva, negocio) y cambiarla para mejorarla. Por ello es muy importante que se considere en los procesos de capacitación proponer conocimientos aplicados que permitan cambiar la realidad de los que aprenden.

Si bien todas las personas tienen las facultades o capacidad para lograr el proceso de conocimiento descrito, por la experiencia de conocimiento y la práctica en que se desenvuelven las personas pueden adquirir diferentes estilos o formas de aprendizaje.

Los estilos de aprendizaje en el adulto.

Con relación a la problemática del aprendizaje y en particular a la forma de aprender de cada individuo, los psicólogos de la educación coinciden en afirmar que las personas poseemos diferentes estilos de aprendizaje, y estos son en definitiva, los responsables de las diversas formas de los adultos de comportarse ante el aprendizaje.

Los capacitadores pueden ayudar a los participantes de la capacitación, concibiendo una capacitación que responda a las necesidades de las personas con diferentes preferencias estilísticas y enseñándoles a la vez como mejorar sus estrategias de aprendizaje.

¿Qué son los estilos de aprendizaje?

La conceptualización de estilos de aprendizaje o estilos cognitivos tiene sus antecedentes etimológicos en el campo de la psicología. Como concepto fue utilizado por primera vez en los años 50 del pasado siglo por los llamados “psicólogos cognitivistas”, quienes incentivados por el desarrollo de la lingüística, la incipiente revolución tecnológica en el campo de la informática y las comunicaciones a partir del surgimiento de las computadoras, los descubrimientos en la ciencias neurológicas y el debilitamiento del conductismo, comenzaban por aquel entonces a prestar especial atención al hombre desde el punto de vista de la cognición.

Particular sentido adquirió el estudio de los estilos cognitivos con los descubrimientos operados en el campo de la neurología durante los años 60, a partir de los trabajos de Roger Sperry con relación a la especialización hemisférica del cerebro, los que brindaron evidencias científicas acerca por ejemplo, del desempeño del hemisferio izquierdo del cerebro en las funciones relacionadas con el lenguaje, el razonamiento

lógico, la abstracción, y del hemisferio derecho en funciones referidas al pensamiento concreto, la intuición, la imaginación, las relaciones espaciales y el reconocimiento de imágenes, patrones y configuraciones.

Con el auge de las psicologías cognitivista y humanista en otros campos del saber y en particular la educación, los estudios desarrollados sobre los estilos cognitivos pronto encontraron eco entre los pedagogos, principalmente en países como Estados Unidos, donde desde los años 60 venía generándose un amplio movimiento de reformas curriculares que clamaban por transformaciones cualitativas en el sector, con vistas a la renovación de las metodologías tradicionales y el rescate del alumno como polo activo del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Entre las tipologías de estilos de aprendizaje desarrollados se considera a los estilos de aprendizaje según el psicólogo David Kolb. Mediante estudios realizados a adultos que desempeñan diferentes ocupaciones. Él plantea que existen personas que parten de información real y concreta, mientras que otras personas lo hacen desde lo abstracto. A partir de esta forma de captar la información las personas pueden procesar la información vía la reflexión concreta y el otro grupo de personas mediante la acción. En el gráfico siguiente se puede apreciar cómo se desenvuelven los diferentes estilos de aprendizaje.

Gráfico 2
Ciclo de aprendizaje propuesto por Kolb D. (1990)



Divergente, aquel que se caracteriza por captar la información por medio de experiencias reales y concretas y por procesarla reflexivamente.

Convergente, aquel que percibe la información de forma abstracta, por la vía de la formulación conceptual (teóricamente) y procesarla por la vía de la experimentación activa.

Asimilador o analítico, es el que tiende también a percibir la información de forma abstracta, pero a procesar reflexivamente.

Acomodador, es el que percibe la información a partir de experiencias concretas y la procesa activamente.

A manera de ejemplo, se describe algunas percepciones de las características de estilos de aprendizajes según Kolb, de productoras de leche y agricultores de las zonas de Cajamarca.

Productoras con estilo de aprendizaje ACOMODADOR

Son perceptivas
Se involucran emocionalmente
Buena disposición de cambio
Proyección al presente
Consideran experiencia más importante
Tienen dedicación

Agricultores con estilo de aprendizaje DIVERGENTE

Intentan acciones	Pragmáticos
Muy prácticos	Observadores
Son receptivos	Personalistas y reservados
Analíticos/Imparciales	Muy concretos
Piensen una explicación	Se proyectan en el presente
Son cuidadosos, inquisitivos	Consideran más la experiencia

Motivación.

En la vida, todas las personas alguna vez han tenido una motivación de lograr algo. Pero no todas han logrado hacer realidad sus deseos. ¿Qué motivaciones de logro tienen las personas? Las personas según sus intereses o aspiraciones, tienen diferentes motivaciones de logro.

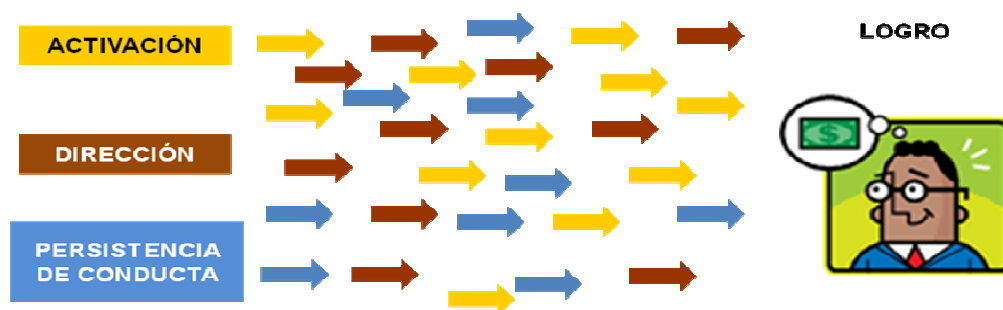
¿Qué es una motivación?

Una motivación de logro parte de una necesidad, interés o aspiración de algo que no tenemos, queremos tenerlo y que puede hacerse realidad.

La **motivación de logro** es un tipo de impulso interno en las personas que les proporciona la fuerza para realizar acciones dirigidas (planificadas), persistiendo en su realización, hasta conseguir satisfacer la necesidad, dicho de otra manera, lograr lo que aspiramos o deseamos.

Por ello en la motivación, encontramos tres elementos: Impulso o activación, dirección y persistencia de la conducta hacia conseguir el logro. El poder de la motivación son impulsos que nos hacen actuar; son mecanismos que parten desde nuestro fuero interno, que nos guían prácticamente hacia el exterior y nos retratan en un momento dado, produciendo una imagen muy acertada de nuestra verdadera personalidad.

Gráfico 3
Elementos de la motivación



¿Qué motivaciones tienen los adultos?

David McClelland, describe en su libro editado en 1988 “Human Motivación” tres tipos de necesidad motivacional: Necesidad de Logro (n, LOG), Necesidad de Poder (n, POD), Necesidad de Asociación (n, ASO).

Estas necesidades se hallan en diversos grados de variación en todos los trabajadores y directores de una organización, McClelland (1965). Esta mezcla de necesidades caracterizan tanto al director como al colaborador, en su estilo y comportamiento, ambos, en los tres conceptos están siendo motivados.

La necesidad de LOGRO

La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el ámbito laboral, personal o social. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento.

La necesidad de PODER y AUTORIDAD

La persona con necesidad de poder está motivada por obtener y conservar la autoridad. Tiene deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros. Su modo de comportarse lo conduce a ser influyente, efectivo e impactante. Hay una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer. Hay una fuerte necesidad de incrementar su poder y su prestigio, en fin, su estatus.

La necesidad de ASOCIACIÓN O FILIACIÓN

La persona con necesidad de asociación, está motivada por la afiliación y posee la necesidad de tener relaciones amigables y se motiva hacia interactuar con la gente y con los demás compañeros de trabajo. La afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás. Este tipo de personas son jugadores de equipos. Los individuos con esta necesidad alta, no son los líderes ni los directivos más eficientes, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por disgustar a los demás.

McClelland citado por Kreitner & Kinicki (1997), afirmó que la gran mayoría de la gente posee y exhibe una combinación de esas características. Algunas personas exhiben fuertes sesgos hacia una particular necesidad motivacional o mezcla de necesidades que afectan su comportamiento y su estilo gerencial de trabajo.

Una fuerte **necesidad de poder**, producirá un determinado trabajo ético y compromiso para la organización. Ejemplo un directivo empoderado, produce que la gente se sienta atraída por el rol del líder, este tipo de directivo, sin embargo, no posee la flexibilidad requerida ni un don de gentes.

McClelland (1965) argumenta que las personas necesidades de logro son los mejores líderes, aunque puede existir una tendencia a demandar mucho de los otros, bajo la creencia de que todos son como él, altamente motivados por el logro y los altos resultados, cosa que no siempre se manifiesta en las otras personas.

En algunas personas la acción que genera una motivación de logro es pasiva, en otras activa y dinámica, pero lo cierto es que dependiendo de la situación, de nuestro temperamento y carácter, así actuaremos.

McClelland define la motivación de logro como:

«Un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar cosas siempre mejor».

Un aspecto muy importante de un fuerte motivo de logro —agrega el autor— es que hace a su poseedor muy susceptible a buscar algo en forma intensa.

La persona motivada hacia el logro aventaja a los demás en su desempeño para mejorar su ejecución en el trabajo, si se le reta a hacerlo. Estas personas se esfuerzan más o producen más y mejor, de tal forma que una persona con motivación de logro alta, desea saber si sus esfuerzos la están acercando o no a la meta deseada

¿Quiénes tienen motivación de logro?

Todas las personas desde que tienen uso de razón hasta que se mueren, hombres y mujeres, de diferentes edades: niños, jóvenes, adultos o ancianos, tienen o han tenido motivación de lograr algo, alguna vez en su vida.

La experiencia de lograr cosas, incrementa nuestra motivación de logro. Al contrario, las personas que han tenido muchos fracasos o frustraciones en su vida, tienen una baja motivación de logro, es decir hacen pocos esfuerzos para cumplir con sus metas o sueños, porque creen que no lo lograrán. Estas personas, pueden parecer conformes con su situación, sienten que no pueden cambiar su manera de ser o dicen “no vale la pena soñar”. No es que no tengan deseos, aspiraciones o intereses, sino que su motivación por lograr cosas es tan baja que muy pocas veces lo intentan o no persisten en el intento.

Las experiencias previas de logro personal o grupal, la valoración que uno tiene de sí mismo, la variedad de intereses o aspiraciones que cada uno tiene facilitan que las personas tengan una mayor motivación de logro a lo largo de su vida. Por eso se dice que una persona que logró algo, quiere más o tiene mayor motivación de logro.

La motivación de logro, debe diferenciarse de los deseos de satisfacer necesidades como el hambre, sueño, protección del frío o seguridad. Estos no son motivaciones de logro, son necesidades básicas o de seguridad que todos los seres humanos tenemos que satisfacer para sobrevivir. Es decir, la satisfacción de necesidades básicas nos permite sobrevivir, mientras que la motivación de logro con aspiraciones o intereses.

Las personas con motivación de logro:

1. **Luchan por el logro personal más que los premios en sí.**
2. **Sienten deseos de lograr algo mejor o más eficientemente.**
3. **Sienten deseos de hacer mejor las cosas.**
4. **Buscan situaciones para asumir la responsabilidad personal de solucionar problemas.**
5. **Necesitan recibir información inmediata sobre su rendimiento.**
6. **Saben establecer metas de dificultad moderada.**
7. **Evitan tareas fáciles o demasiados difíciles.**
8. **Las mismas probabilidades de éxito o fracaso les permite experimentar sentimientos de logro y satisfacción por los mismos esfuerzos**

Factores que influyen sobre la motivación de logro:

- Percepción del valor de la actividad. *¿Por qué hacerla?* Lo cual implica un juicio sobre su utilidad para sus objetivos y el grado de interés que tiene en lograrla.
- Percepción de su habilidad para llevarla a cabo. *¿Puedo?* Esta percepción dependerá no solo de las aptitudes que la persona considera que tiene para realizar la tarea sino también de la confianza en sí mismo/a.
- Experiencias previas de logro pobres o negativas. *¿Por qué me irá bien esta vez si nunca antes he logrado cosas?* Las experiencias de fracaso o de éxito anteriores, tienen un fuerte impacto en la motivación de logro de las personas.
- Percepción del grado de dificultad de la situación: *¿cuán factible puede ser llevarla a cabo?* Si el grado de dificultad es muy alto y la aspiración aparece como inalcanzable, hay menos posibilidades de que lo intente. Por ello, el grado de dificultad debe ser moderado.
- Percepción del grado de control que tiene sobre el logro. *¿Depende de mí poder lograrlo?* A veces los alumnos atribuyen el fracaso a causas que no han podido controlar: falta de aptitudes, haber puesto poco esfuerzo, cansancio, complejidad real de la tarea, suerte, incompetencia y mala voluntad de otros, los alumnos motivados hacia el logro atribuyen la responsabilidad de sus éxitos a su desempeño.

Las motivaciones que tienen las personas adultas para aprender o desarrollar nuevas capacidades, están orientadas a satisfacer necesidades o aspiraciones extra educativas, es decir, motivaciones para lograr satisfacciones económicas y productivas relacionadas con la competitividad de sus empresas, unidades productivas o negocios. En este sentido, la capacitación orientada al desarrollo de capacidades es sólo un medio para alcanzar los logros productivos o económicos de los productores. Es importante considerar la motivación de logro para orientar el desarrollo de conocimientos y capacidades en los procesos de capacitación.

Competencias para emprender.

“Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” (Stevenson 1983, 1985, 1990, 2000). Un emprendimiento es llevado a cabo por una persona a la que se denomina emprendedor.

Emprendedor

La palabra emprendedor tiene su origen en el francés entrepreneur (pionero), y en un inicio se usó para denominar a aquellos que se lanzaban a la aventura de viajar hacia el Nuevo Mundo, tal como lo había hecho Colón, sin tener ningún tipo de certeza respecto a qué iban a encontrar allí. Justamente ese ingrediente de actuar bajo incertidumbre es la principal característica que distingue hoy a un emprendedor y, si bien el término se asocia especialmente a quien comienza una empresa comercial, también puede relacionarse a cualquier persona que decida llevar adelante un proyecto, de carácter personal o social.

La diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su actitud. El emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar cambios asumiendo riesgos y enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunidades que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto, se comunica y genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por temores.

Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. A su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad.

Emprendimiento

Un emprendimiento posee la característica de ser innovador. Innovar significa introducir un cambio, éste puede ocurrir en la estructura social, en la gestión pública, en la elaboración de un producto o en la organización de una empresa, entre otros.

La innovación representa un camino mediante el cuál el conocimiento se traslada y se convierte en un proceso, un producto o un servicio que incorpora nuevas ventajas para el mercado o para la sociedad. El innovador ve el cambio como una norma saludable. No necesariamente lleva a cabo el cambio él mismo. Pero (y esto es lo que define a la persona innovadora) busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad.

Sociedades emprendedoras

Si bien las competencias emprendedoras son de los individuos, las comunidades o sociedades generan entornos más o menos amigables para el desarrollo de las competencias emprendedoras. En este sentido, surge la relación entre el concepto de sociedades emprendedoras y el desarrollo local, planteado por Amartya Sen en su libro *Desarrollo y Libertad*: “Un determinado territorio, no sólo está determinado por el sitio geográfico, sino también por una forma de vida determinada, una cultura establecida, una realidad social y económica específica y un medio ambiente definido (con ciertos recursos naturales y ciertas potencialidades productivas)”. De aquí surge que, el desarrollo local busca aumentar las capacidades individuales y de la comunidad a partir de lo que el territorio posee, tiene que ver con partir de las cualidades endógenas del lugar e intentar fomentar y potenciar sus aspectos positivos, superando las dificultades y limitaciones que pueda haber en dicho territorio.

En síntesis puede decirse que el desarrollo local es humano, porque además del progreso material busca el progreso espiritual de los individuos particulares y de toda la comunidad. Es territorial, porque crece en un espacio que opera como unidad. El pesimismo, la cultura del trabajo seguro, carencia de proyectos viables, la falta de habilidades técnicas, escaso conocimiento del medio, carencia de proyectos viables y la mediocridad (hacer trabajos por compromiso y no por convicción) son algunos “síntomas” de las personas que se desarrollan en un entorno no emprendedor.

Competencias emprendedoras

Liderazgo: Consiste en la capacidad de influir en los otros en función de un objetivo. La persona líder es capaz de: Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo, plantear abiertamente los conflictos, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y realimentar con nuevas experiencias para el desarrollo de los otros.

Perseverancia: Es el esfuerzo continuo o constancia que tienen las personas para alcanzar lo que se han propuesto y la búsqueda continua de soluciones a dificultades que pueden surgir. Para ser perseverante es necesario:

PERSEVERANTE

Para lograr ser perseverante es necesario:

- ✓ Tener sentido común y ponernos metas que podemos cumplir y tener los medios para hacerlo.
- ✓ Saber esperar, con conciencia de no logro inmediato.
- ✓ estar dispuesto a volver a empezar.
- ✓ Poder valernos por nosotros mismos.
- ✓ Controlar el miedo para seguir esforzándonos hasta conseguir lo que nos proponemos.

Proactividad: La persona proactiva es la que no se conforma con su situación y busca cambiarla o emprende nuevas situaciones para generar cambios en ella. Las personas proactivas son aquellas que están buscando mejoras continuas, ser cada vez mejores. Toma el liderazgo de su propia vida, genera acciones y elige sus propias respuestas a situaciones y circunstancias particulares. Sus principales cualidades son la tenacidad y la determinación.

En el cuadro siguiente, se mencionan algunas características de la persona proactiva:

LA PERSONA PROACTIVA

- ✓ Conoce sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Gestiona positivamente sus emociones y actitud.
- ✓ Manifiesta sus opiniones en forma asertiva.
- ✓ Confía en sí misma y le gusta asumir retos.
- ✓ Toma la iniciativa y emprende la acción.
- ✓ Actúa con decisión y determinación para alcanzar sus metas.
- ✓ Afronta positivamente el cambio y la incertidumbre.
- ✓ Transforma los problemas en oportunidades.
- ✓ Es perseverante, no abandona al primer cambio.
- ✓ Está dispuesta a cambiar el rumbo de la acción hasta alcanzar los resultados que desea.
- ✓ Asume sus fracasos y los considera como oportunidades de aprendizaje.
- ✓ Genera nuevas ideas y estrategias para resolver problemas y enfrentar dificultades.
- ✓ Es inconformista, desafía lo convencional y anticipa futuros escenarios.

Asertividad o autoeficacia: La persona asertiva, es aquella que se cree capaz de hacer o lograr algo, utilizando sus capacidades, incluso en situaciones que le son adversas. La autoeficacia o asertividad influye en la elección de las tareas y actividades, determina el éxito de una meta. Una persona asertiva piensa:

DECÁLOGO DEL AUTOEFICAZ

1. Me digo a mi mismo: "Si me propongo soy capaz de ..."
2. Veo el lado positivo de las cosas.
3. De mi depende lo que seré en el futuro.
4. Reconozco mis éxitos y fracasos, asumo la realidad.
5. Recuerdo mis éxitos pasados y no sólo mis fracasos.
6. Me propongo metas posibles de cumplir.
7. Me pongo a prueba actuando para alcanzar mis metas.
8. No creo en las profecías o hechizos en contra de uno.
9. Elimino la frase "soy incapaz" de mi vocabulario.
10. No dejo al destino lo que puedo hacer yo por mi futuro.

Construcción de redes: Las personas emprendedoras necesitan construir redes porque son conscientes, que aislados no pueden lograr sus aspiraciones. Así como los otros necesitan de ellos, también ellos necesitan de los otros, es decir, sienten que son interdependientes, por lo que reconocen que podemos tener un objetivo que compartir o común en función a nuestras necesidades o aspiraciones comunes. Reconocen la necesidad de cooperar o trabajar en conjunto, con roles o tareas diferenciadas, lo que conocemos como división del trabajo. Establecer, mantener y aprovechar las relaciones con personas y grupos de personas, puede ser muy útil para poner en marcha emprendimientos.

Innovación y Desarrollo: Capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad, sin que necesariamente exista un requerimiento externo que lo empuje. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Orientación a resultados: Capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

Trabajo en equipo: Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: Lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.